

**PENGARUH INSENTIF, KEMAMPUAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KOPERASI NELAYAN RISAL
MANDIRI KAWAL KABUPATEN BINTAN**

Paulus Hasiholan Banjarnahor, Nurhasanah, Firmansyah Kusasi

Email: Paulbanjar@gmail.com

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the The effect of Incentives, Work Ability, Job Stress and Motivation on Job Satisfaction at the Risal Mandiri Kawal Bintan Cooperative Regency. The type of research in this thesis is quantitative. The population in this study were all members of the Risal Mandiri Kawal Cooperative, Bintan Regency, which numbered fifty-four people. Then determine the sample with non-probability sampling technique so that the sample in this study is the total number of the population which is fifty-four people. Data analysis using multiple linear regression, including t test, F test and coef icient of determination. The results of the t test show that the Incentives (X1) has a significant ef ect on Job Satisfaction, Work Ability variable (X2) has a significant ef ect on Job Satisfaction, Job Stress Work variable (X3) Motivation variable (X4) has a significant ef ect on Job Satisfaction. Based on the F test sig probability value $0.00 < 0.05$ which means that of Incentives, Work Ability, Job Stress and Motivation on Job Satisfaction (Y). Based on the test coef icient of determination seen from the value (adjusted R2) 0.502% of can be interpreted that the ef ect of Training, Empowerment, Job Competence, and Work Motivation on Performance is equal to 50.2%. The remaining 49.8% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords : Incentives, Job Ability, Job Stress, Motivation, Job Satisfaction

I. Pendahuluan

Dengan melihat kondisi Kabupaten Bintan yang memiliki luas lautan lebih besar dibandingkan dengan daratan. Membuat pekerjaan sebagai nelayan atau yang berkaitan dengan perngolahan ikan merupakan salah satu mata pencaharian yang dilakukan masyarakat Kabupaten Bintan yang tinggal di daerah pesisir pantai seperti Desa Kawal. Nelayan adalah orang orang dengan segala aktivitasnya berkaitan dengan lingkungan laut dan pesisir, atau yang menjadikan perikanan sebagai mata pencaharian. Adanya keinginan memberikan penghargaan atas prestasi kerja dan kemampuan kerja akan sangat berdampak pada tingkat keberhasilan nelayan, serta dampak dari stress kerja mempengaruhi semangat psikis dari nelayan dan motivasi untuk berkerja.

Tidak lengkapnya peralatan tangkap yang dimiliki nelayan serta kurangnya sumber daya manusia untuk lebih berinovasi dalam menggunakan alat tangkap menjadi penyebab rendahnya pendapatan nelayan. Ketidakmampuan untuk melaut jauh dari garis pantai berdampak terhadap hasil tangkap, yang menagkibatkan nelayan hanya bisa mendapatkan ikan dari daerah yang mudah dijangkau dengan hasil tangkap yang relatif kecil. bahwa pendapatan yang tidak menentu dan

kurangnya inovasi-inovasi dalam pekerjaan menyebabkan kejenuhan bagi nelayan dan menyebabkan timbulnya stress kerja. sebaliknya pendapatan yang relatif kecil dan tidak tetap membuat nelayan tidak semangat untuk bekerja bahkan berfikir untuk mencari pekerjaan lainnya. Motivasi yang kurang dari sesama nelayan dalam mendorong untuk lebih giat mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu yang penulis uraikan diatas, diprediksikan bahwa ada permasalahan dalam kepuasan kerja sehingga penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Insentif, Kemampuan Kerja, dan Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Koperasi Risa Mandiri Kawal Kabupaten Bintan.**

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Pada Nelayan Koperasi Risa Mandiri Kawal Kabupaten Bintan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Nelayan Risa Mandiri Kawal Kabupaten Bintan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Nelayan Koperasi Risa Mandiri Kawal Kabupaten Bintan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Nelayan Risa Mandiri Kawal Kabupaten Bintan.
5. Untuk mengetahui pengaruh Insentif, Kemampuan Kerja, Stres Kerja Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Nelayan Risa Mandiri Kawal Kabupaten Bintan.

1.3 Kajian Pustaka

A. Insentif

Menurut Kadarisman dalam (Adisaksana et al., 2015) insentif merupakan penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Insentif dapat diukur dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Insentif Finansial.
2. Insentif Non-Finansial

B. Kemampuan Kerja

Menurut Lowser dan Poter dalam (Ni Luh Sekartini, 2016) mendefinisikan kemampuan sebagai karakteristik individual seperti intelegensia, manual skill, traits yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil. Menurut adapun indikator kemampuan Kerja yang diungkapkan adalah sebagai berikut :

1. Keterampilan (skill).
2. Pengetahuan (Knowledge).³
3. Pengalaman Kerja (Work Experience)

C. Stres Kerja

Stress adalah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Suyonto, 2015:35). Adapun indikator Stres kerja yaitu:

1. Kekuatan dan kejadian dari luar Latar belakang pendidikan.
2. Stressor Organisasi.
3. Stressor kelompok .
4. Stressor individu

D. Motivasi Kerja

Menurut Stokes dalam (Paramita, 2018) Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal yang merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan baru. adapun indikator motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*).
2. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*).
3. Kebutuhan sosial, (*Acceptance Needs*).
4. Kebutuhan penghargaan (*Sosial-need*).
5. Kebutuhan aktualisasi (*self-actualization need*)
6. Kebutuhan Kekuasaan (need for power).
7. Kebutuhan Hubungan (need for affiliation)

E. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Wibawa, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap individu terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam pekerjaan dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Mangkunegara dalam (Akbar, 2016), Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi lainnya. Adapun indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri.
2. Gaji.
3. Promosi.
4. Supervise.
5. Rekan Kerja

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, Sugiyono (2018:15) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah nelayan yang tergabung dalam Koperasi Risal Mandiri Kawal Kabupaten Bintan dan berdasarkan data yang diketahui yaitu berjumlah 54 orang.

B. Sampel

Menurut sugiyono (2018:139) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh dimana menurut Sugiyono (2018:139) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar populasi yang ada berjumlah 54 orang.

III. Hasil dan Pembahasan

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 orang responden. Adapun karakteristik responden yang dapat dikumpulkan dalam penelitian pekerjaan, jenis kelamin, usia, Pendidikan, status, dan lama kerja.

B. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut hasil perhitungan statistik deskriptif dengan spss 26 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Insentif	43	26	37	32.65	2.869
Kemampuan Kerja	54	32	45	38.17	3.397
Stres Kerja	54	24	35	30.06	2.961
Motivasi Kerja	54	14	40	32.98	3.362
Kepuasan Kerja	54	25	20	17.17	1.599
Valid N (listwise)	54				

(Sumber : Output Data Olahan SPSS, 2020)

Berdasarkan data yang dipaparkan ditabel 1 diatas diketahui bahwa nilai *minimum* dari variabel insentif sebesar (26), *maximum* sebesar (37), *mean* sebesar (32,65) dan *std. deviation* sebesar (2.869). Selanjutnya untuk variabel kemampuan kerja *minimum* sebesar (32), *maximum* sebesar (45), *mean* sebesar (38.17), dan *std. deviation* sebesar (3.397). Selanjutnya variabel stres kerja *minimum* sebesar (24), *maximum* sebesar (35), *mean* sebesar (30.06) dan *std. deviation* sebesar (2.961). Variabel motivasi kerja *minimum* sebesar (14), *maximum* sebesar (40), *mean* sebesar (32.98) dan *std. deviation* sebesar (3.362). dan variable Kepuasan kerja *minimum* sebesar (25), *maximum* sebesar (20), *mean* sebesar (17.17) dan *std. deviation* sebesar (1.599)

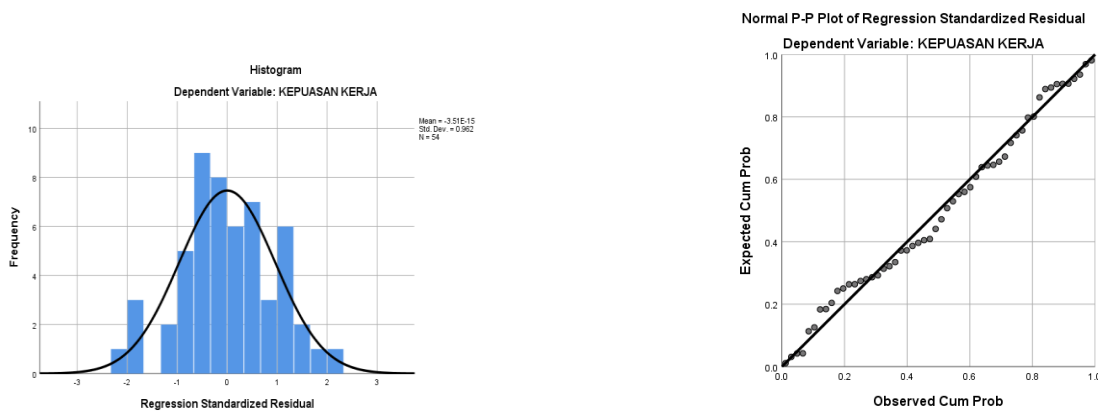
C. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:152). Sedangkan uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner

dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari pada nilai r_{tabel} sebesar 0.2759 sehingga semua instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil reliabilitas dengan menggunakan variabel Insentif, Kemampuan kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari *Cronbach's Alpha* yang disarankan yaitu $> 0,60$ sehingga instrumen layak untuk digunakan dalam penelitian.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 2 dan 3
Hasil Grafik Histogram dan Grafik P-Plot
(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan gambar 2 dan 3 diatas, pada grafik histogram terlihat bahwa pola berdistribusi normal. Namun, kesimpulan pada grafik histogram ini belum dapat dipastikan kenormalan datanya untuk jumlah yang kecil. Begitu juga dengan grafik P-Plot, sekilas memang terlihat normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati normal. Namun, hasil dengan grafik P-Plot ini juga masih belum bisa dipastikan kenormalannya. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang lebih pasti dan meyakinkan dilakukan uji statistik non parametrik dengan uji *Kolmogorov-Smirnov(K-S)* dengan nilai signifikan diatas > 0.05 , maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08444545
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.067
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan Uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) sebesar 0.200 diatas 0.05 (> 0.05). Hal ini berarti data residual berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2016:103) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.671	2.559		.653	.517		
	INSENTIF KERJA	.120	.056	.216	2.137	.038	.917	1.091
	KEMAMPUAN KERJA	.306	.067	.650	4.560	.000	.461	2.167
	STRES KERJA	-.197	.091	-.364	-2.156	.036	.329	3.042
	MOTIVASI KERJA	.176	.069	.369	2.562	.014	.452	2.212

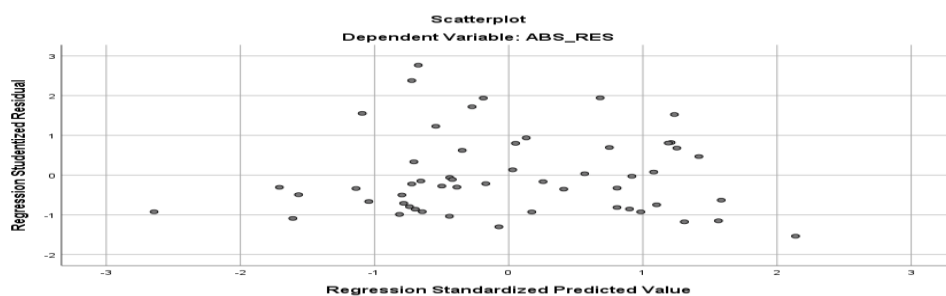
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan nilai *tolerance* variabel independen memiliki *tolerance* > 0.10 dan hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan nilai < 10.00 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari nilai residual satu pengamatan kepengamatan lain.



(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Gambar 4 Hasil Grafik Scatterplot

Dapat dilihat pada gambar 4 bahwa titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, untuk memperkuat lagi pernyataan diatas dilakukan juga uji heteroskedastisitas dengan metode uji Glejser, dengan syarat jika nilai signifikan lebih besar dari > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4
Hasil Uji Glejser

Model	Sig	Keterangan
-------	-----	------------

Insentif	0.988	Non Heteroskedastisitas
Kemampuan Kerja	0.905	Non Heteroskedastisitas
Stres Kerja	0.430	Non Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0.768	Non Heteroskedastisitas

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

E. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2016:86). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Insentif (X_1), Kemampuan Kerja (X_2), Stres Kerja (X_3) dan Motivasi Kerja (X_4) terhadap kepuasan kerja (Y). Adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (Kinerja).

α = konstanta.

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien garis regresi.

X_1, X_2, X_3 = variabel independen (Insentif, Kemampuan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja).

e = error atau variabel pengganggu.

Tabel 5

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.671	2.559		.653	.517
	INSENTIF KERJA	.120	.056	.216	2.137	.038
	KEMAMPUAN KERJA	.306	.067	.650	4.560	.000
	STRES KERJA	-.197	.091	-.364	-2.156	.036
	MOTIVASI KERJA	.176	.069	.369	2.562	.014

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

(Sumber : Output

Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan tabel 5 dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$\text{Kinerja} = 0.120 \text{ Insentif } (X_1) + 0.306 \text{ Kemampuan Kerja } (X_2) + -0.306 \text{ Stres Kerja } (X_3) + 0.176 \text{ Motivasi Kerja } (X_4) + e$

F. Uji Hipotesis

1. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Tabel 6

Hasil Uji t Secara Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.671	2.559		.653	.517
	INSENTIF KERJA	.120	.056	.216	2.137	.038
	KEMAMPUAN KERJA	.306	.067	.650	4.560	.000
	STRES KERJA	-.197	.091	-.364	-2.156	.036
	MOTIVASI KERJA	.176	.069	.369	2.562	.014

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Kesimpulan yang bisa diambil dari analisis tabel 6 adalah sebagai berikut:

1. Variabel Insentif (Hipotesis 1)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Insetif 2.137 dengan hasil sig. $0.038 < 0.05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0.05, df=49$) didapat t_{hitung} 2.137 lebih besar dari t_{tabel} 2.56 ($2.137 > 2.56$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa Insetif (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

2. Variabel Kemampuan Kerja (Hipotesis 2)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi kerja 4.560 dengan hasil sig. $0.000 < 0.05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0.05, df=49$) didapat t_{hitung} 4.560 lebih besar dari t_{tabel} 2.56 ($4.560 > 2.56$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

3. Variabel Stres Kerja (Hipotesis 3)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja -2.156 dengan hasil sig. $0.005 < 0.05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0.05, df=49$) didapat t_{hitung} -2.156 lebih besar dari t_{tabel} 2.56 ($-2.156 > 2.56$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa stress kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

4. Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja 0.036 dengan hasil sig. $0.05 < 0.05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0.05, df=49$) didapat t_{hitung} 0.036 lebih besar dari t_{tabel} 2.56 ($0.036 > 2.56$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

2. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96).

Tabel 7
Hasil Uji F Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.171	4	18.293	14.381	.000 ^b
	Residual	62.329	49	1.272		
	Total	135.500	53			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, INSENTIF KERJA, KEMAMPUAN KERJA, STRES KERJA

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan *output* tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $14.381 > F_{tabel} = 2.56$ dan taraf signifikan $0.000 < 0.05$. Maka dalam hal ini H_4 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa insentif, kemampuan kerja, stress kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Risal Mandiri Kawal Kabupaten Bintan.

3. Uji Koefisien Deteriminasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat.

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.502	1.128

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, INSENTIF KERJA, KEMAMPUAN KERJA, STRES KERJA
b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan tabel 8 diatas, maka dapat dilihat *Adjusted R Square* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,502 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 50.2% persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu insentif, kemampuan kerja, stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja sedangkan sisanya sekitar 49.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

G. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Insentif 2.137 dengan hasil sig. $0.038 < 0.05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0.05$, $df=49$) didapat t_{hitung} 2.137 lebih besar dari t_{tabel} 2.56 ($2.137 > 2.56$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa Insentif (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Risal Mandiri Kawal Kabupaten Bintan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian insentif maka semakin baik pula tingkat kepuasan kerja anggota koperasi tersebut. Didukung oleh penelitian yang dilakukan (Andini, 2017) berkesimpulan bahwa Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian variabel Insentif kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi kerja 4.560 dengan hasil sig. $0.000 < 0.05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0.05, df=49$) didapat t_{hitung} 4.560 lebih besar dari t_{tabel} 2.56 ($4.560 > 2.56$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Risal Mandiri Kawal Kabupaten Bintan

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja anggota koperasi tersebut. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Elida F.S. Simanjorang, 2019) berkesimpulan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prudential Life Assurance Rantauparapat.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja -2.156 dengan hasil sig. $0.005 < 0.05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0.05, df=49$) didapat t_{hitung} -2.156 lebih besar dari t_{tabel} 2.56 ($-2.156 > 2.56$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa stress kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Risal Mandiri Kawal Kabupaten Bintan

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja anggota koperasi tersebut. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hanim (2016), bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja 0.036 dengan hasil sig. $0.05 < 0.05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0.05, df=49$) didapat t_{hitung} 0.036 lebih besar dari t_{tabel} 2.56 ($0.036 > 2.56$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja anggota koperasi tersebut. Didukung oleh penelitian yang dilakukan Simanjuntak (2018) bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Hotel PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. Dari beberapa kesimpulan penelitian terdahulu maka semakin kuat bahwa pengaruh variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

5. Pengaruh Insentif, Kemampuan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $14.381 > F_{tabel} = 2.56$ dan taraf signifikan $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel insentif, kemampuan kerja, stress kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Maka dalam hal ini H_4 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif, kemampuan kerja, stress kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Risal Mandiri Kawal Kabupaten Bintan

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja nelayan pada Koperasi Risal Mandiri Kawal Kabupaten Bintan dengan nilai perbandingan thitung dengan ttabel ($4.560 > 2.00958$) dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja nelayan pada Koperasi Risal Mandiri Kawal Kabupaten Bintan dengan nilai perbandingan thitung dengan ttabel ($2.562 > 2.00958$) dan nilai probabilitas sebesar $0,014 < 0,05$.
3. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa Insentif Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja nelayan pada Koperasi Koperasi Risal Mandiri Kawal Kabupaten Bintan, dengan nilai perbandingan thitung dengan ttabel ($2.137 > 2.00958$) dan nilai probabilitas sebesar $0,038 < 0,05$.
4. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja nelayan pada Koperasi Risal Mandiri Kawal Kabupaten Bintan dengan nilai perbandingan thitung dengan ttabel ($-2.156 > 2.00958$) dan nilai probabilitas sebesar $0,036 < 0,05$.
5. Pengujian secara simultan membuktikan bahwa insentif kerja, kemampuan kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja nelayan pada Koperasi Risal Mandiri Kawal Kabupaten Bintan dengan nilai perbandingan Fhitung dengan Ftabel ($14.381 > 2.56$) dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka pengujian secara simultan dinyatakan signifikan

V. DAFTAR PUSTAKA

- Adisaksana, H., Astuti, E. S., & Musadieq, M. Al. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional. *Wacana, Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 18(02), 136–145. <https://doi.org/10.21776/ub.wacana.2015.018.02.7>
- Andini, S. P. (2017). *Pengaruh Insentif Dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada AJB BUMIPUTERA 1912 KPR Pekanbaru* 4(1), 1–15.
- Dewi, (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada karyawan di pt panin bank banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, (X), 63–72.
- Elida F.S. Simanjorang, dkk. (2019). *Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prudential Life Assurance Rantaupatapat*. 1(2), 65–73.
- Emi wakhyuni, SE., MSi & Rindi andika, SE., M. (2019). *Analisis Kemampuan, Komunikasi dan Konflik, Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitha Sarana Niaga*. 11(1), 271–278.
- Febrina Defin Wiyantini. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember. *Akademika*, 14(2), 33–39.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*.
- Hidayat, R. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT POS Indonesia Kota Metroo Title*.
- Kartikawati, D. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sri Rejeki Isman Textile Sukoharjo*.
- Manoppo, R. (n.d.). *The Effect Of Work Discipline, Work Motivation And Career Development Of*.

3(3), 1220–1231.

Ni Luh Sekartini. (2016). *Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa*. 3(2), 64–75. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>

Nuriasih. (2016). *Pengaruh kemampuan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*.

Ps, A. R. (2018). *Kerja Guru Pada Perguruan Sudirman Besitang*. 1(2), 48–62.

Riyanto, btara putra. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap*