

ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE RANTAUPRAPAT

Elida Florentina Sinaga Simanjorang

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email: buelida.dosenku@gmail.com

corresponding mail author : buelida.dosenku@gmail.com

***Abstract** : This study aims to analyze the effect of work ability and work experience on employee job satisfaction at PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat. The subjects of this study were employees of PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat with a population of 40 people. The sampling technique used was total sampling, in which the entire population was the research sample. The data collection technique was done by using questionnaires, interviews and observations. The data analysis technique used is multiple linear regression and hypothesis testing (t-test and F test). The results of this study obtained the regression equation $Y = 1.677 + 0.633 X_1 + 0.311 X_2 + e$. The results of the t-test show that partially work ability has a positive and significant effect on job satisfaction with a tcount of 4.822 > t table 1.687 with a significant value of 0.00 < 0.05, likewise partially work experience has a positive and significant effect on job satisfaction. tcount 2.189 > ttable 1.687 with a significant value of 0.035 < 0.05. R2 test results show the value of Adjusted R Square = 0.882. This value shows that 88.2% of job satisfaction is influenced by the variables of work ability and work experience, while the remaining 11.8% is explained by other factors that are not discussed in this study.*

Keyword : Work Ability, Work Experience, Job Satisfaction, Prudential Life Assurance.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis yang berlangsung sangat pesat di era globalisasi saat ini, telah menimbulkan persaingan bagi setiap perusahaan untuk menguasai pangsa pasar. Salah satu jenis persaingan bisnis yang sedang berkembang sekarang ini adalah perusahaan yang menawarkan jasa asuransi. Kini semakin banyak perusahaan asuransi tumbuh dan berkembang. Perkembangan bisnis jasa asuransi dapat dilihat dari semakin maraknya pembukaan cabang-cabang atau kantor agency perusahaan asuransi di berbagai daerah.

Namun akhir-akhir ini, daya beli masyarakat terhadap asuransi jiwa semakin melemah (Info Bank, Juli 2011). Kondisi ini diyakini sebagai imbas dari inflasi yang merangkak naik, yang juga menyebabkan terjadi kenaikan harga sandang pangan dan diwarnai dengan menurunnya harga jual komoditi kebun seperti kelapa sawit dan karet, yang kesemuanya ini menyebabkan daya beli masyarakat terhadap asuransi jiwa semakin melemah.

PT.Prudential Life Assurance Rantauprapat sebagai salah satu perusahaan asuransi jiwa yang ada di Indonesia telah merilis data mengenai pencapaian target penjualan produk asuransi jiwa sebagaimana yang terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Target Penjualan Produk Asuransi Jiwa

Tahun	Target API/Tahun	Target Yang Dicapai/Tahun	Persen(%)
2015	2 M	2,2 M	100
2016	2 M	2 M	100
2017	2 M	800 JT	40
2018	2 M	600 JT	30

(Sumber : Database 2015-2018 PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat)

Dapat dilihat dari Tabel 1.1 terlihat bahwa target yang tercapai dari tahun 2015-2018 semakin menurun. PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat meyakini hal ini terjadi selain imbas dari kondisi perekonomian di kota Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu yang sedang melemah, juga ini diakibatkan oleh karena kemampuan karyawan yang kurang optimal dalam bekerja sehingga menimbulkan permasalahan-permasalahan terhadap nasabah yang membuat nasabah kecewa terhadap produk dan pelayanan yang ditawarkan oleh PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat. Kurangnya kemampuan dan pengalaman kerja karyawan membuat target yang setiap tahunnya harus dicapai ternyata tidak dapat dicapai.

Karyawan pada suatu lingkungan organisasi atau perusahaan adalah sebuah masyarakat tersendiri dengan karakteristik-karakteristik yang berbeda-beda. Tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang bagus. Ini dapat terlihat dari bagaimana mereka menawarkan produk asuransi jiwa yang tidak selaras dengan apa yang diharapkan oleh calon nasabah asuransi jiwa. Nasabah terkadang hanya tergiur dengan apa yang ditawarkan karyawan tanpa berniat untuk mengetahui lebih detail tentang syarat dan ketentuan produk asuransi jiwa yang ditawarkan. Hal ini tentu berpotensi menimbulkan kesalah pahaman antara karyawan dengan nasabah di ujung waktu. Sesungguhnya yang diharapkan oleh pihak asuransi adalah karyawan yang mempunyai kemampuan dan pengalaman yang baik sehingga nasabah dapat mengerti dengan produk yang ditawarkan dan karyawan merasa puas atas kinerja yang telah dilakukannya.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kemampuan dan pengalaman kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu, atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi; ini artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kontribusi terciptanya kepuasan kerja, hal ini dikarenakan kemampuan dan pengalaman kerja akan memberikan pengaruh terciptanya kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Prudential Life Assurance Rantauprapat.

II. MATERIALS AND METHOD

Kemampuan Kerja

Menurut Thoha (2011) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Kemampuan terdiri dari 2 faktor yaitu (1). Kemampuan Intelektual (*Intelectual Ability*). Merupakan kemampuan melakukan aktifitas secara mental, dan (2). Kemampuan Fisik (*phisical Ability*). Merupakan kemampuan melakukan aktifitas berdasarkan stamina dan kekuatan karakteristik

fisik.

Raharjo (dalam Muazansyah, 2018) dalam penelitiannya menuliskan, bahwa untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator sebagai berikut : (1). Pengetahuan (*knowledge*). Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.(2). Pelatihan (*training*). Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. (3). Pengalaman (*experience*). Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki. (4). Keterampilan (*skill*). Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan. (5). Kesanggupan kerja. Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal yaitu (1). Kemampuan Teknis (*Technical Skill*) adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja. (2). Kemampuan bersifat manusiawi (*Human Skill*) adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah. (3). Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill*) adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang dalam pekerjaannya yang dilakukan selama beberapa waktu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut

1. (a). Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu. (b). Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang. (c). Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang. (d). Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. (e). Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

Zainullah (2012) menuliskan indikator untuk mengukur pengalaman kerja sebagai berikut : (1). Lama Masa Kerja. Lama Masa Kerja adalah Jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya karyawan dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan karyawan yang pengalamannya sedikit. (2). Tingkat Rutinitas Pekerjaan/ Pengalaman yang dimiliki. Semakin sering melakukan pekerjaan, semakin banyak pengalaman karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan karena menurut para ahli mengungkapkan bahwa tingkat rutinitas yang tinggi membuat karyawan semakin mahir dalam pekerjaannya. (3). Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi padatang jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa karyawan yang berpengalaman dalam bekerja

seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011: 117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Selanjutnya menurut Handoko (2011: 193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pekerja, antara lain: (1). Faktor Individu. Faktor ini meliputi usia pegawai, kesehatan, kecerdasan (IQ), latar belakang pendidikan, emosi, sikap kerja, pola pikir, dan kepribadian. (2). Faktor Intrinsik Pekerjaan. Faktor ini meliputi atribut kerja yang mengharuskan pegawai memiliki skill khusus, tingkat kesulitan pekerjaan, kebanggaan atas suatu pekerjaan. (3). Gaji dan Fasilitas. Faktor penghasilan seringkali berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seorang karyawan. Selain itu, fasilitas jaminan kesehatan, jaminan hari tua, dan rumah, juga menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. (4). Pengawasan/ Penyeliaan. Pengawasan dan supervisi sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja seorang pekerja. Supervisi yang buruk dapat mengakibatkan hasil kerja yang tidak maksimal dan tingginya turnover. (5). Rekan Kerja dan Sosial. Hubungan dengan rekan kerja sejawat juga berperan terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang. Seringkali kualitas hubungan dengan rekan kerja berpengaruh pada hasil kerja para pegawai. (6). Kondisi Kerja. Faktor ini meliputi situasi dan kondisi kerja, ventilasi, kantin, tempat parkir, dan lain-lain. Keamanan kerja juga menjadi faktor penting dalam menunjang kepuasan kerja karena mempengaruhi perasaan selama bekerja di suatu tempat.

Tingkat kepuasan kerja dapat diketahui melalui indikator-indikator kepuasan kerja. Indikator-indikator kepuasan kerja dikemukakan oleh Sowmya dan Panchanatham (dalam Mekta : 2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan lima indikator sebagai berikut: (1) Gaji dan promosi, dalam hal gaji diukur dengan keadilan dalam pemberian gaji, jumlah gaji yang diterima dan kelayakan imbalantersebut terhadap pekerjaan. Sedangkan promosi dilihat daripeluang-peluang untuk mencapai kemajuan jabatan. (2). Aspek organisasi, yaitu sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap kondisi organisasi. Hal ini dapat diukur dengan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan perlakuan-perlakuan yang dilakukan organisasi terhadap karyawan. (3). Perilaku supervisor, kemampuan supervisor untuk menunjukkan perhatian terhadap karyawan seperti pengawasan dan penyampaian kebijakan organisasi. (4). Pekerjaan dan kondisi kerja yang menunjukkan tingkat hingga dimana tugas-tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab. (5). Perilaku rekan kerja yang dapat diukur dengan perilaku rekan kerja yang menyenangkan dan komunikasi antar karyawan.

Tingkat kepuasan kerja masing-masing individu berbeda. Kepuasan kerja karyawan tergantung pada apa yang diharapkan dengan apa yang diterima. Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja berkaitan dengan aspek fisik dalam melaksanakan kerja, kondisi lingkungan pekerjaannya, rekan kerja dan interaksinya.

Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Kasiram (2008: 149) dalam bukunya Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Populasi penelitian ini adalah karyawan/ti PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat yang berjumlah 40 orang.

Untuk menentukan besarnya ukuran sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan

pendapat Arikunto (2012) yaitu, maka apabila subyek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua. Maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yakni sejumlah 40 orang karyawan/i pada PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat. Sehingga penelitiannya merupakan penelitian dengan keseluruhan populasi dijadikan sampel (*total sampling*).

Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen penelitian berupa kuisioner, dan didukung oleh wawancara, observasi, dan studi pustaka. Metode analisis data dilakukan dengan Analisis Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesa (Uji Parsial, Uji Simultan, dan Uji Koefisien Determinasi)

III. RESULTS AND DISCUSSION

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat. Untuk memperoleh hasil analisis data, maka peneliti menggunakan bantuan program SPSS 22.0 for Windows.

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.677	1.720		.975	.336
Kemampuan	.633	.131	.660	4.822	.000
Pengalaman	.311	.142	.300	2.189	.035

Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, didapat suatu model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,677 + 0,633 X_1 + 0,311 X_2 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 1,677. Artinya apabila variabel kemampuan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) tidak ada atau sama dengan nol, maka kepuasan kerja adalah sebesar 1,677.
2. Koefisien regresi X1 (b1) = 0,633. Koefisien regresi variabel kemampuan kerja (X1) sebesar 0,633. Artinya apabila kemampuan kerja naik satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kepuasan kerja naik sebesar 0,633. Dengan demikian hubungannya adalah positif.
3. Koefisien regresi X2 (b2) = 0,311. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,311. Artinya apabila kemampuan kerja naik satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kepuasan kerja naik sebesar 0,311. Dengan demikian hubungannya adalah positif.

1. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

H1 = Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat

H2 = Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.

Prudential Life Assurance Rantauprapat

H3 = Kemampuan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat

1). Hasil Uji Signifikansi Parsial (uji -t)

Uji -t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara parsial masing-masing variabel independent (kemampuan kerja, pengalaman kerja) terhadap variabel dependent (kepuasan kerja). Nilai t tabel yang digunakan adalah nilai t pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df = 36$, yaitu 1,688

**Tabel 3. Hasil Uji Parsial (uji -t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.677	1.720		.975	.336
	Kemampuan	.633	.131	.660	4.822	.000
	Pengalaman	.311	.142	.300	2.189	.035

a. Dependent Variable: Kepuasan

Dari Tabel 4.2, dapat dijelaskan sebagai berikut:

2. Variabel kemampuan kerja (X1), nilai thitung diperoleh 2,189 dengan taraf signifikan 0,035. Dengan demikian nilai thitung (2,189) > ttabel (1,688) dengan taraf signifikan 0,035 < 0,05. Artinya bahwa secara parsial kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Prudential Life Assurance Rantauprapat. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.
3. Variabel pengalaman kerja (X2), nilai thitung diperoleh 4,822 dengan taraf signifikan 0,000. Dengan demikian nilai thitung (4,822) > ttabel (1,688) dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Artinya bahwa secara parsial harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Prudential Life Assurance Rantauprapat. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

2). Hasil Uji Signifikansi Simultan (uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan (serempak) variabel independent terhadap variabel dependent.

**Tabel 4. Hasil Uji Simultan (uji F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216.909	2	108.454	146.099	.000 ^b
	Residual	27.466	37	.742		
	Total	244.375	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman, Kemampuan

Dari hasil perhitungan uji statistik yang dilakukan maka diperoleh nilai Fhitung sebesar 146,099

dengan taraf signifikan 0,000. Dengan demikian, nilai Fhitung (146,099) > Ftabel (3,25) dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Artinya bahwa kemampuan kerja dan pengalaman kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Prudential Life Assurance Rantauprapat. Dengan demikian hipotesis diterima.

3). Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.888	.882	.862

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kepuasan

Hasil uji R^2 menunjukkan nilai Adjusted R Square = 0,882. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa 88,2% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel kemampuan kerja dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya sebesar 11,8% dijelaskan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dan pengalaman kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan “kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT.Prudential Life Assurance Rantauprapat” dapat dibuktikan. Hasil ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu faktor karyawan dan faktor pekerjaan. Jadi, kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh

faktor diri karyawan diantaranya berupa kemampuan kerja karyawan. Adapun hasil uji parsial pada variabel kemampuan kerja (X1) diketahui nilai thitung (2,189) > ttabel (1,687) dengan tingkat signifikansi 0,035 < 0,05 Variabel pengalaman kerja (X2) diketahui tingkat thitung (4,822) > ttabel (1,687) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 atau 5%.

Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai Fhitung (146,099) > Ftabel (3,25) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 atau 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan “kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT.Prudential Life Assurance Rantauprapat” dapat dibuktikan. Mangkunegara (2011) menuliskan bahwa pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan nilai standardized coefficients beta untuk variabel kemampuan kerja (X1) sebesar 0,300 dan variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,660. Sehingga nilai koefisien determinasi parsial terbesar dimiliki oleh variabel pengalaman kerja (X2) yaitu sebesar 0,660. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis ketiga yang menyatakan “Pengalaman Kerja berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pada PT.Prudential Life Assurance Rantauprapat” dapat dibuktikan.

Nilai Adjusted R Square diperoleh nilai 0.882. Ini menunjukkan variasi perubahan dari kepuasan kerja (Y) disebabkan oleh faktor kemampuan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) adalah sebesar 88,2%. Sedangkan sisanya 11,2% variasi perubahan kepuasan kerja disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini, yaitu misalnya upah/gaji, motivasi, dan sebagainya.

IV. CONCLUSION

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat, ditinjau dari pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung 2,189 lebih besar dari pada ttabel 1,687 dan juga dengan nilai signifikan yakni 0,035 lebih kecil dari 0,05.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat, ditinjau dari pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung 4,822 lebih besar dari pada ttabel 1,687 dan juga dengan nilai signifikansi yakni 0,000 lebih kecil dari 0,05.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat, ditinjau dari nilai Fhitung 146.099 lebih besar dari Ftabel 3,25 dan juga dengan nilai signifikansi yakni 0,000 lebih kecil dari 0,05.
4. Pada analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,882. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel kemampuan kerja dan pengalaman kerja sebesar 0,882% atau 88,2%. Sedangkan sisanya sebesar 11,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

V. REFERENCES

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Handoko. T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Info Bank. Desember 2011. *Asuransi Jiwa Kuasai Pasaran*, No.652, h. 15-19 Kasiram, Moh. 2008. *Metodologi Penelitian*. Malang : UIN-Malang Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mekta, Hendrawan. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta", Skripsi, Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Muazansyah, Iman. 2018. "Pengaruh Kemampuan Kerja (Work Ability) dan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan". *Jurnal Aplikasi Administrasi*, Universitas Kalimantan Utara. Vol. 21 No.1, Mei 2018.
- Thoha, M. 2011. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. RajaGrafindoPersada
- Zainullah, Amin.et.al, "Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksana Bekisting Pada Pekerja Beton". *Jurnal Fakultas Ekonomi*. Universitas Brahwijaya Malang, 2012.