Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Keterbukaan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill)

Supriyadi
Jurusan Manajemen – STIE STEMBI Bandung
supriyadi@stembi.ac.id

Meilani Shintya Wardani Tresna
Jurusan Manajemen – STIE STEMBI Bandung

Abstrak

Tujuan_*Untuk mengetahui gambaran mengenai kecerdasan intelektual, keterbukaan pengalaman, dan kinerja karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill, untuk mengetahui kecerdasan intelektual memiliki hubungan dengan keterbukaan pengalaman, untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan keterbukaan pengalaman terhadap kinerja karyawan secara simultan, dan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan keterbukaan pengalaman terhadap kinerja karyawan baik langsung maupun tidak langsung secara parsial.*

Desain/Metode_*Unit analisis penelitian ini adalah karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill. Teknik sampling menggunakan proportionate stratified random sampling dengan jumlah responden sebanyak 80 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan wawancara. Untuk variabel kecerdasan intelektual jumlah item kuesioner sebanyak 12 item, untuk variabel keterbukaan pengalaman menggunakan 9 item kuesioner, dan variabel kinerja karyawan menggunakan 7 item kuesioner. Data diolah menggunakan statistik deskriptif dengan path analysis*

Temuan_*Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill termasuk dalam kategori tinggi, dan keterbukaan pengalaman karyawan termasuk dalam kategori baik. Kecerdasan intelektual memiliki hubungan dengan keterbukaan pengalaman Kecerdasan intelektual dan keterbukaan pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan intelektual berpengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Keterbukaan pengalaman berpengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan*

Implikasi_*Disarankan PT. Papyrus Sakti Paper Mill perlu meningkatkan kemampuan karyawan yaitu dalam menggunakan hitungan dan perusahaan dapat mempertahankan karyawan untuk selalu berkonsentrasi dalam mengamati sesuatu hal. Lalu PT. Papyrus Sakti Paper Mill perlu meningkatkan kemampuan karyawan Divisi GA dalam kemampuan produktivitas mereka namun perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa pengawasan atasan.*

Originalitas_*Penelitian ini adalah penelitian kecerdasan intelektual, keterbukaan pengalaman, dan kinerja karyawan yang pertama kali dilakukan di PT. Papyrus Sakti Paper Mill dan merupakan penelitian yang pertama kali menggunakan kuantitatif deskriptif untuk penelitian dengan judul kecerdasan intelektual dan keterbukaan pengalaman terhadap kinerja karyawan*

Tipe Penelitian_*Studi Empiris*

Kata Kunci *: Kecerdasan Intelektual, Keterbukaan Pengalaman, Kinerja Karyawan*

I. Pendahuluan

Dalam mengikuti perkembangan zaman, perusahaan-perusahaan baik yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa harus bisa menjaga kekonsistenan visi dan misi perusahaan serta mampu menjaga kinerja perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Dengan perkembangan teknologi yang berlangsung ini, perusahaan dituntut untuk mengupgrade atau memperbaharui sumber daya yang ada didalam perusahaannya. **Priansa (2017:47)** menyatakan bahwa keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Seiring dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan, teknologi, dan perubahan landscape bisnis, setiap perusahaan membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi dan kinerja yang superior.

Sebuah perusahaan memiliki tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Agar tujuan dan sasaran ini dapat terealisasi, maka sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan tingkat intelektual yang tinggi. Menurut **Firdaus dkk (2019)** perbedaan kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal yang membedakan kualitas kinerja pegawai satu dengan pegawai lainnya adalah kecerdasan. Salah satu kecerdasan yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu kecerdasan intelektual.

Kita bisa menggunakan kecerdasan intelektual yang menonjolkan kemampuan logika berpikir untuk menemukan fakta obyektif, akurat, dan untuk memprediksi resiko, melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang ada **(Putri, 2016)**. Dalam hal ini, kecerdasan intelektual dapat mempengaruhi mental karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain kecerdasan intelektual, kepribadian yang dimiliki oleh setiap karyawan pun pasti berbeda sehingga hasil pekerjaan yang diselesaikannya pun berbeda pula, baik dalam pengerjaannya maupun waktu penyelesaian pekerjaan tersebut.

Dalam penelitian ini, penulis meneliti salah satu kepribadian dari lima sifat kepribadian dalam Model Big Five yaitu *openness to experience*. Secara garis besar, karyawan dengan kepribadian *openness to experience* ini adalah pribadi yang bebas, selalu mempunyai ide-ide kreatif, dan berwawasan luas. Keterbukaan terhadap pengalaman atau openness to experience dapat memicu tingginya kinerja karyawan karena karyawan dapat memberikan ide-ide kreatif mereka untuk perusahaan.

Kinerja yang dimiliki oleh perusahaan saat ini merupakan hasil dari kinerja sumber daya, salah satunya kinerja sumber daya manusianya. Jika kinerja karyawannya baik, sudah pasti kinerja perusahaannya akan baik pula dan sebaliknya. **Ayundasari dkk (2017)** dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kinerja yang baik adalah kinerja optimal, yang memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi dan dukungan pencapaian tujuan organisasi juga. Sebuah organisasi yang baik adalah organisasi yang berupaya meningkatkan kemampuan karyawannya karena itu adalah faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Papyrus Sakti Paper Mill adalah perusahaan yang menghasilkan produk untuk keperluan industri antara lain karton duplex, karton berwarna jenis BC (Brief Card), dan karton warna bermotif. Kini PT. Papyrus Sakti Paper Mill telah menjadi eksportir kertas Indonesia ke beberapa negara Asia, seperti; Singapura, Malaysia, Bangkok, Myanmar, China, Hongkong, Timur Tengah, Pakistan, dan Bangladesh (PT. Papyrus Sakti Paper Mill, 2019). Namun, sejak tahun 2013 PT. Papyrus Sakti Paper Mill tidak melaksanakan ekspor ke Singapura, Malaysia, Bangkok, China, Hongkong, Pakistan, Bangladesh dan PT. Papyrus Sakti Paper Mill hanya melayani permintaan konsumen yang berada di dalam negeri saja. Hal ini menunjukkan penurunan kinerja perusahaan **(Nurjanah, 2019).**

Hasil wawancara dengan Bapak Bunyamin selaku Kepala Divisi PPL & GA bahwa dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan mencoba untuk fokus terhadap peningkatan kinerja karyawannya sehingga dapat menghasilkan kinerja perusahaan

yang lebih baik. Menurut beliau peningkatan karyawan PT. Papyrus Sakti Paper Mill dilakukan dengan melakukan pelatihan dengan harapan kinerja karyawannya dapat meningkat.

Salah satu bagian atau divisi yang dijadikan penelitian adalah Divisi GA (*General Affair*). Divisi GA atau Divisi Umum merupakan karyawan terbagi menjadi beberapa bagian yaitu bagian produksi, *finishing*, *quality control* (QC), keamanan, dan rumah tangga dan beberapa bagian lainnya. Dimana masing-masing bagian memiliki tanggung jawabnya sendiri. Dengan tugas dan tanggung jawab karyawan Divisi GA ini, mengharuskan karyawan untuk memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya tersebut. Seperti pekerjaan yang berurusan dengan supplier dan konsumen, dimana kecerdasan intelektual dimiliki karyawan agar apa yang dikomunikasikan kepada supplier dan konsumen dapat dimengerti serta kepribadian *openness to experience* yang umumnya memiliki jiwa yang peka terhadap sesuatu, dapat melakukan berbagai usahanya agar supplier dan konsumen mau melakukan pembelian.

Penilaian kinerja karyawan PT. Papyrus Sakti Paper Mill pada 3 tahun terakhir dengan menggunakan 3 indikator penilaian yaitu kedisiplinan (absensi), produktivitas karyawan, dan produksi total yang dihasilkan. Dikarenakan adanya permasalahan internal sehingga PT. Papyrus Sakti Paper Mill tidak melakukan penilaian kinerja karyawan seperti perusahaan pada umumnya. Berikut adalah indikator penilaian kinerja karyawan yang dilakukan PT. Papyrus Sakti Paper Mill :.

Tabel 1
Penilaian Kinerja Karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill periode 2016-2018

Indikator	Satuan Unit	2016	2017	2018	Keterangan
1. Disiplin/Absensi	%	1,05	1,25	1,30	Meningkat
2. Produktivitas	Kg/mhr	51,09	53,52	51,67	Menurun
3. Produksi Total	Ton	47,462	50,542	48,792	Menurun

Sumber: Hasil Olahan PT. Papyrus Sakti Paper Mill

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dapat dikatakan bahwa sikap disiplin karyawan Divisi GA yang dilihat dari absensi yaitu meningkat dengan peningkatan paling banyak sebesar 0,50%. Maksudnya absensi disini adalah absensi ketidakhadiran karyawan Divisi GA yang meningkat dari tahun 2016 sampai tahun 2018. Lalu dilihat dari produktivitas karyawan Divisi GA per jam dalam satuan unit kilogram mengalami penurunan tahun 2018 sebesar 1,85 kg, hal ini dapat diperkirakan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya kreativitas karyawan itu sendiri sehingga membuat produktivitas perusahaan menurun dan membuat produksi total perusahaan menurun pada tahun 2018 sebesar 1,75 ton. Dari data pada Tabel 1, dapat diperkirakan bahwa kinerja karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill masih rendah.

Survei pendahuluan yang penulis lakukan untuk kecerdasan intelektual karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill yang dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill masih rendah dan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Lalu survei pendahuluan kepribadian keterbukaan pengalaman karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill yang menghasilkan bahwa keterbukaan pengalaman karyawan masih belum baik dan menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran mengenai kecerdasan intelektual, keterbukaan pengalaman, dan kinerja karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill, untuk mengetahui kecerdasan intelektual memiliki hubungan dengan keterbukaan pengalaman, untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan keterbukaan pengalaman terhadap kinerja karyawan Divisi GA PT.

Papyrus Sakti Paper Mill secara simultan, untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill baik langsung maupun tidak langsung, dan untuk mengetahui pengaruh keterbukaan pengalaman terhadap kinerja karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill baik langsung maupun tidak langsung

II. Kajian Teori

Kecerdasan Intelektual

Santrock (1998) dalam **Desmita (2013:163)** menyatakan bahwa kecerdasan adalah kemampuan verbal, kemampuan pemecahan masalah, dan kemampuan untuk belajar dari dan adaptasi pengalaman di kehidupan sehari-hari. Menurut **Mangkuprawira & Hubeis (2007:77)** kecerdasan intelektual adalah kecerdasan seseorang dalam hal penguasaan bidang pengetahuan, sikap, dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Kemampuan Kecerdasan Intelektual menurut **Muzert dalam Putri (2016)**, identifikasi kemampuan intelektual tertuang dalam sikap inteligensi (*intelligent behavior*) yang meliputi mengenalkan soal pengetahuan dan informasi ke pengertian yang lebih luas, ingatan, aplikasi akan tepatnya belajar dari situasi yang berlangsung, kecepatan memberikan jawaban dalam penyelesaian dan kemampuan memecahkan masalah, dan keseluruhan tindakan menempatkan segalanya dengan seimbang dan efisien.

Untuk mengetahui ukuran kecerdasan intelektual seseorang, digunakan sebuah tes psikologi atau tes IQ dimana tes IQ ini menghasilkan sebuah skor tingkatan IQ manusia seperti pada Tabel berikut:

Tabel 2.1
Skor Tingkatan IQ Manusia

SKOR	KETERANGAN	PENJELASAN
>140	*Genius* IQ	Kelompok ini kemampuannya sangat luar biasa. Mereka pada umumnya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah dan menemukan sesuatu yang baru meskipun dia tidak bersekolah.
>130	*Very Superior* (sangat cerdas)	Seseorang *very superior* lebih cakap dalam membaca, mempunyai pengetahuan yang sangat baik tentang bilangan, perbendaharaan kata yang luas, dan cepat memahami pengertian yang abstrak.
120-129	*Superior* (cerdas)	Kelompok ini sangat berhasil dalam pekerjaan sekolah/akademik. Mereka seringkali terdapat pada kelas biasa.
110-119	*High Average* (Normal Tinggi)	Kelompok ini merupakan kelompok individu yang normal tetapi berada pada tingkat yang tinggi.
90-109	*Average* (Normal)	Kelompok ini merupakan kelompok normal atau rata-rata, mereka merupakan kelompok terbesar persentasenya dalam populasi penduduk.
80-89	*Low Average* (Normal Rendah)	Kelompok ini termasuk kelompok normal, rata-rata atau sedang tapi pada tingkat terbawah, mereka agak lambat dalam belajarnya, mereka dapat menyelesaikan sekolah menengah tingkat pertama tapi agak kesulitan untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas pada jenjang SLTA/SMA/sederajat.

SKOR	KETERANGAN	PENJELASAN
70-79	*Borderline* (Bodoh)	Kelompok ini berada diatas kelompok terbelakang dan dibawah kelompok normal (sebagai batas).
<69	*Extremely Low* (Keterbelakangan Mental)	Kelompok ini sampai tingkat tertentu masih dapat belajar membaca, menulis, dan membuat perhitungan sederhana, dapat diberikan pekerjaan rutin tertentu yang tidak memerlukan perencanaan dan pemecahan.

Sumber: Tes-IQ.com

Menurut **Mujib dan Mudzakir (2000) dalam Mamangkey dkk (2018)**, indikator kecerdasan intelektual adalah:

1. Mudah dalam menggunakan hitungan
2. Baik ingatan
3. Mudah menangkap hubungan percakapan-percakapan
4. Mudah menarik kesimpulan
5. Cepat dalam mengamati
6. Cakap dalam memecahkan berbagai problem

Lynn dan Vanhanen (2002) dalam Akimas dan Bachri (2016) menegaskan bahwa pengujian dan pengukuran kecerdasan intelektual meliputi test verbal reasoning, non reasoning verbal, aritmatika mental, pemahaman verbal, kosa kata, spasial dan kemampuan mengingat.

Keterbukaan Pengalaman

Menurut **Wicaksono & Surjanti (2016)** kepribadian adalah serangkaian karakteristik yang relatif stabil dan menetap pada diri seseorang dalam bereaksi dan berinteraksi dengan orang-orang dan lingkungannya. Dengan macam-macam kepribadian yang dimiliki oleh setiap manusia, terdapat salah satu model yang umum digunakan sebagai dimensi kepribadian adalah konsep "The Big Five Personality" yang dikemukakan oleh **John, Donahue dan Kentle (1991) dalam Wicaksono & Surjanti (2016)**. The Big Five Personality meliputi: **(Alsuwailem & Elnaga, 2016)**

1. *Extraversion*, dicirikan oleh luasnya kegiatan (yang bertentangan dengan kedalaman), dari aktivitas/situasi eksternal, dan penciptaan energi dari sarana eksternal **(Laney & Marti Olsen, 2002)**. Ciri ini ditandai dengan keterlibatan yang nyata dengan dunia luar. *Extravert* menikmati berinteraksi dengan orang-orang, dan sering dianggap penuh energi.
2. *Agreeableness*, nilai individu yang ramah bergaul dengan orang lain. Mereka umumnya bertimbang rasa, baik hati, murah hati, percaya dan dapat dipercaya, membantu, dan bersedia untuk mengkompromikan kepentingan mereka dengan orang lain **(Rothmann & Coetzer, 2003).**
3. *Conscientiousness*, atau hati nurani adalah kecenderungan untuk menunjukkan disiplin diri, bertindak patuh, dan bertujuan untuk pencapaian melawan langkah-langkah atau harapan diluar.
4. *Neuroticism*, atau neurotisisme adalah kecenderungan untuk mengalami emosi negatif, seperti kemarahan, kecemasan, atau depresi **(Jeronimus, Riese, Sanderman, & Ormel, 2014)**.
5. *Openness*, atau keterbukaan adalah apresiasi umum untuk seni, emosi, petualangan, ide-ide yang tidak biasa, imajinasi, keingintahuan, dan berbagai pengalaman.

Dari pemaparan dari The Big Five Personality diatas, peneliti hanya mengambil dimensi openness to experience atau keterbukaan pengalaman sebagai variabel dalam penelitian ini. Menurut **Ivancevich, Konopaske & Matteson (2014) dalam Nadiroh & Setyaningrum (2016)** mendefinisikanketerbukaan terhadap pengalaman adalah kecenderungan individu untuk merefleksikan sejauh mana individu memiliki minat yang luas dan bersedia mengambil resiko. Dengan ide-ide atau situasi baru.

Keterbukaan adalah domain luas yang dapat dikonsep oleh karakteristik seperti imajinatif, keingintahuan, orisinalitas, pikiran yang luas, dan estetika sensitivitas **(Costa & McCrae, 1992 dalam Tan, 2016)**. Menurut **Costa dan McCrae (2003) dalam Azizah (2016)** indikator *openness to experience* adalah berangan-angan, estetik, rasa, tindakan, ide, dan nilai.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **(Mangkunegara, 2007:67)**. Menurut **Priansa (2017:48)** mendefinisikan kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Menurut **Rachmawati dkk (2018)** kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia baik secara kualitas maupun kuantitas persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2007:67-68) membagi faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

a) Faktor Kemampuan
   Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
b) Faktor Motivasi
   Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Indikator kinerja menurut **Mondy, Noe, Premeaux (1999) dalam Priansa (2017:55)** adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*); berkaitan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas pekerjaan (*quality of work*); berkaitan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan dalam menangani tugas-tugas yang ada di perusahaan.
3. Kemandirian (*dependability*); berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisasi bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
4. Inisiatif (*initiative*); berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. Adaptabilitas (*adaptability*); berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerja sama (*cooperation*); berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama, dan dengan, orang lain. Apakah assignements, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

III. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Papyrus Sakti Paper Mill. Objek penelitiannya adalah kecerdasan intelektual, keterbukaan pengalaman, dan kinerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan Divisi GA di PT. Papyrus Sakti Paper Mill sebagai unit analisis. Lalu responden dalam penelitian ini, untuk indikator variabel kecerdasan intelektual (X1) & keterbukaan pengalaman (X2) adalah rekan kerja dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah atasan atau pimpinan. Menggunakan jenis desain penelitian kuantitatif deskriptif. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan deduktif. Teknik sampling yang digunakan yaitu probability sampling dan anggota sampel menggunakan proportionate stratified random sampling dengan jumlah responden yaitu 16 orang. Teknik pengumpulan data yaitu data primer. Jenis data adalah jenis cross section karena data diambil hanya satu kali atau satu waktu. Lalu data diambil melalui dua cara yaitu dengan wawancara dan kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan wawancara membantu menjelaskan fenomena kecerdasan intelektual, keterbukaan pengalaman, dan kinerja karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill. Sedangkan teknik pengumpulan data dengan kuesioner membantu untuk mengetahui dengan pasti variabel yang dianalisis dan mengetahui apa yang diharapkan dari responden. Tulisan ini menggunakan studi empiris yang artinya teknik pengumpulan data menggunakan studi lapangan atau studi berdasarkan kejadian lapangan.

Untuk mengukur variabel Kecerdasan Intelektual digunakan indikator tingkat kemampuan menghitung karyawan dalam melakukan pekerjaan, tingkat daya ingat karyawan dalam mengingat informasi, tingkat kecepatan karyawan dalam memahami sebuah informasi, tingkat kemampuan karyawan dalam menarik kesimpulan, tingkat kecepatan dan konsentrasi karyawan dalam mengamati sesuatu, dan tingkat kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah yang terjadi. Lalu untuk mengukur variabel Keterbukaan Pengalaman digunakan indikator tingkat imajinasi karyawan dalam melakukan pekerjaan, tingkat keingintahuan karyawan terhadap sesuatu, tingkat orisinalitas diri karyawan dalam bekerja, tingkat wawasan berpikir karyawan terhadap pekerjaan, tingkat sensitivitas dan kepekaan karyawan terhadap perubahan. Selanjutnya, untuk variabel Kinerja Karyawan menggunakan indikator tingkat kepatuhan karyawan dengan peraturan yang ada di perusahaan, tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai dengan petunjuk yang telah diberikan, dan tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja. Penjabaran indikator diatas dapat dilihat dalam tabel Operasionalisasi Variabel sebagai berikut:

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel Kecerdasan Intelektual (X1)

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Kecerdasan Intelektual (X1)	Menurut Mangkuprawira & Hubeis (2007:77) kecerdasan intelektual adalah kecerdasan seseorang dalam hal penguasaan bidang pengetahuan,	1. Mudah dalam menggunakan hitungan	Tingkat kemampuan menghitung karyawan dalam melakukan pekerjaan	ORDINAL	1 2
		2. Baik ingatan	Tingkat daya ingat karyawan dalam		3 4

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
	sikap, dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan tertentu.		mengingat informasi		
		3. Mudah menangkap hubungan percakapan-percakapan	Tingkat kecepatan karyawan dalam memahami sebuah informasi		5 6
		4. Mudah menarik kesimpulan	Tingkat kemampuan karyawan dalam menarik kesimpulan		7 8
		5. Cepat dalam mengamati	Tingkat kecepatan dan konsentrasi karyawan dalam mengamati sesuatu		9 10
		6. Cakap dalam memecahkan berbagai *problem* Mujib & Mudzakir (2000) dalam Mamangkey dkk (2018)	Tingkat kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah yang terjadi		11 12

Sumber: Data Olahan

Tabel 2
Operasionalisasi Variabel Keterbukaan Pengalaman (X2)

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Keterbukaan Pengalaman (X2)	Menurut Ivancevich, Konopaske & Matteson (2014) dalam Nadiroh & Setyaningrum (2016)	1. Imajinasi	Tingkat imajinasi karyawan dalam melakukan pekerjaan	ORDINAL	13 14
		2. Keingintahuan	Tingkat keingintahuan karyawan terhadap sesuatu		15

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
	mendefinisikanketerbukaan terhadap pengalaman adalah kecenderungan individu untuk merefleksikan sejauh mana individu memiliki minat yang luas dan bersedia mengambil resiko.	3. Orisinalitas	Tingkat orisinalitas diri karyawan dalam bekerja		16 17
		4. Berpikiran luas	Tingkat wawasan berpikir karyawan terhadap pekerjaan		18 19
		5. Sensitivitas aestetik Costa & McCrae (1992) dalam Tan (2016)	Tingkat sensitivitas dan kepekaan karyawan terhadap perubahan		20 21

Sumber: Data Olahan

Tabel 3
Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Priansa (2017:48) mendefinisikan kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.	1. Disiplin	Tingkat kepatuhan karyawan dengan peraturan yang ada di perusahaan	ORDINAL	1 2
			Tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai dengan petunjuk yang telah diberikan		3 4
		2. Produktivitas PT. Papyrus Sakti Paper Mill (2019)	Tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja		5 6 7

Sumber: Data Olahan

IV. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan beberapa pengujian meliputi pembobotan, uji validitas, uji reliabilitas, path analysis sebagai berikut:

Pembobotan

`Untuk mengukur Kecerdasan Intelektual, Keterbukaan Pengalaman, dan Kinerja Karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill, peneliti membuat ukuran atau bobot dalam menilainya, seperti pada tabel berikut:

Tabel 4
Nilai Bobot Standar

Bobot	Interval Total Skor	Kategori	
		X1 dan Y	X2
1	80-143	Sangat rendah	Sangat buruk
2	144-207	Rendah	Buruk
3	208-271	Cukup	Cukup
4	272-335	Tinggi	Baik
5	336-400	Sangat Tinggi	Sangat baik

Sumber: Data Olahan

Bobot Kecerdasan Intelektual (X1)

Kecerdasan intelektual karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill diukur dengan menggunakan 6 indikator yang dijabarkan dalam 12 item pernyataan berikut hasil yang tercantum pada tabel

Tabel 5
Bobot Kecerdasan Intelektual Karyawan Divisi GA
PT. Papyrus Sakti Paper Mill

Indikator	No. Item	Total Skor / Indikator	Persentase (%)	Kategori
Mudah dalam menggunakan hitungan	1	302,5	75,625	Tinggi
	2			
Baik ingatan	3	310	77,5	Tinggi
	4			
Mudah menangkap hubungan percakapan-percakapan	5	317,5	79,375	Tinggi
	6			
Mudah menarik kesimpulan	7	316	79	Tinggi
	8			
Cepat dalam mengamati	9	313	78,25	Tinggi
	10			
Cakap dalam memecahkan berbagai *problem.*	11	314,5	78,625	Tinggi
	12			
Total		**1.873,5**		**Tinggi**
Rata-rata		**312,25**	**78**	

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas, dapat dijelaskan bahwa total skor terbesar terdapat pada indikator "mudah menangkap hubungan percakapan-percakapan" sebesar 317,5 dengan persentase sebesar 79,375% artinya sebagian besar karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill memiliki kemampuan mudah menangkap hubungan percakapan-percakapan dan total skor terkecil terdapat pada indikator "mudah dalam menggunakan hitungan" sebesar 302,5 dengan persentase sebesar 75,625% artinya hampir seluruh karyawan mampu menggunakan hitungan selama bekerja. Lalu, jika dilihat dari keseluruhan total skor yang dirata-ratakan, untuk variabel kecerdasan intelektual yaitu sebesar 312,25 dengan persentase 78% yang termasuk dalam kategori 'tinggi'. Maka, dapat dikatakan bahwa karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi.

Bobot Keterbukaan Pengalaman (X2)

Keterbukaan pengalaman karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill diukur dengan menggunakan 5 indikator yang dijabarkan dalam 9 item pernyataan berikut hasil yang tercantum pada tabel 6:

Tabel 6
Bobot Keterbukaan Pengalaman Karyawan Divisi GA
PT. Papyrus Sakti Paper Mill

Indikator	No. Item	Total Skor / Indikator	Persentase (%)	Kategori
Imajinasi	13	274,5	68,625	Baik
	14			
Keingintahuan	15	309	77,25	Baik
Orisinalitas	16	315,5	78,875	Baik
	17			
Berpikiran luas	18	301	75,25	Baik
	19			
Sensitivitas aestetik	20	310,5	77,625	Baik
	21			
Total		**1.510,5**		**Baik**
Rata-rata		**302,1**	**75,525**	

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan Tabel 6 diatas, dapat dijelaskan bahwa total skor terbesar terdapat pada indikator "orisinalitas" sebesar 315,5 dengan persentase sebesar 78,875% yang termasuk dalam kategori 'baik'. Sedangkan, untuk total skor terkecil terdapat pada indikator "imajinasi" yaitu sebesar 274,5 dengan persentase sebesar 68,625% yang termasuk dalam kategori 'baik'. Lalu, jika dilihat dari keseluruhan total skor yang dirata-ratakan, untuk variabel keterbukaan pengalaman yaitu sebesar 302,1 dengan persentase sebesar 75,525% yang termasuk kategori 'baik'. Maka dapat dikatakan bahwa keterbukaan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill baik.

Bobot Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill diukur dengan menggunakan 2 indikator yang dijabarkan dalam 7 item pernyataan berikut hasil yang tercantum pada tabel 7:

Tabel 7
Bobot Kinerja Karyawan Divisi GA
PT. Papyrus Sakti Paper Mill

Indikator	No. Item	Total Skor / Indikator	Persentase (%)	Kategori
Disiplin	1	334	83,5	Tinggi
	2			
	3			
	4			
Produktivitas	5	327	81,75	Tinggi
	6			
	7			
Total		**661**		**Tinggi**
Rata-rata		**330,5**	**82,625**	

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan Tabel 7 diatas, dapat dijelaskan bahwa total skor terbesar terdapat pada indikator "Disiplin" sebesar 334 dengan persentase sebesar 83,5% yang termasuk dalam kategori 'tinggi'. Sedangkan untuk total skor terkecil terdapat pada indikator "Produktivitas" sebesar 327 dengan persentase sebesar 81,75% yang termasuk dalam kategori 'tinggi'. Lalu, jika dilihat dari keseluruhan total skor yang dirata-ratakan, untuk variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 330,5 dengan persentase sebesar 82,625% yang termasuk kategori 'tinggi'. Maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill tinggi.

Analisis Pengujian Statistik

a. Uji Validitas

Pengujian validitas adalah untuk menguji ketepatan pernyataan atau pertanyaan sehingga penelitian dapat berlanjut ke pengujian selanjutnya. Hasil pengujian validitas untuk item-item pertanyaan pada setiap variabel adalah sebagai berikut:

Variabel Kecerdasan Intelektual (X1)

Tabel 8
Uji Validitas Variabel Kecerdasan Intelektual (X1)

Item	r_{hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
1	0.580	0.219	Valid
2	0.527	0.219	Valid
3	0.651	0.219	Valid
4	0.655	0.219	Valid
5	0.314	0.219	Valid
6	0.568	0.219	Valid
7	0.569	0.219	Valid
8	0.591	0.219	Valid
9	0.617	0.219	Valid
10	0.669	0.219	Valid
11	0.649	0.219	Valid
12	0.572	0.219	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan uji validitas pada Tabel 8 diatas, hasil dari keseluruhan item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kecerdasan intelektual (X1) dapat diketahui bahwa hasil keseluruhan item pertanyaan dinyatakan valid, karena seluruh rhitumg > rTabel. Sehingga data dapat diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya.

Variabel Keterbukaan Pengalaman (X2)

Tabel 9

Uji Validitas Variabel Keterbukaan Pengalaman (X2)

Item	r_{hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
13	0.403	0.219	Valid
14	0.626	0.219	Valid
15	0.544	0.219	Valid
16	0.231	0.219	Valid
17	0.502	0.219	Valid
18	0.584	0.219	Valid
19	0.443	0.219	Valid
20	0.530	0.219	Valid
21	0.522	0.219	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan uji validitas pada Tabel 8 diatas, hasil dari keseluruhan item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kecerdasan intelektual (X1) dapat diketahui bahwa hasil keseluruhan item pertanyaan dinyatakan valid, karena seluruh rhitumg > rTabel. Sehingga data dapat diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya.

Variabel Keterbukaan Pengalaman (X2)

Tabel 9

Uji Validitas Variabel Keterbukaan Pengalaman (X2)

Item	r_{hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
13	0.403	0.219	Valid
14	0.626	0.219	Valid
15	0.544	0.219	Valid
16	0.231	0.219	Valid
17	0.502	0.219	Valid
18	0.584	0.219	Valid
19	0.443	0.219	Valid
20	0.530	0.219	Valid
21	0.522	0.219	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan uji validitas pada Tabel 9 diatas, hasil dari keseluruhan item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel keterbukaan pengalaman (X2) dapat diketahui bahwa hasildari 10 (sepuluh) item pertanyaan tidak semua item valid, item pertanyaan yang tidak valid tersebut termasuk dalam indikator "keingintahuan" dengan pertanyaan yaitu "karyawan tersebut tidak ingin memperdalam kemampuannya dalam bekerja". Disebabkan ketidakvalidan item pertanyaan keempat, maka peneliti menghapus item tersebut. Dengan demikian, tersisa 9 (Sembilan) item pertanyaan yang dimana seluruh item pertanyaan memiliki rhitumg > rTabel. Sehingga data dapat diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 10
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r_{hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
1	0.696	0.219	Valid
2	0.689	0.219	Valid
3	0.581	0.219	Valid
4	0.681	0.219	Valid
5	0.756	0.219	Valid
6	0.683	0.219	Valid
7	0.744	0.219	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan uji validitas pada Tabel 10 diatas, hasil dari keseluruhan item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan (Y) dapat diketahui bahwa hasildari 8 (delapan) item pertanyaan tidak semua item valid, item pertanyaan yang tidak valid tersebut termasuk dalam indikator "produktivitas" dengan pertanyaan yaitu "karyawan tersebut dapat membantu divisi lain jika pekerjaannya sudah selesai". Disebabkan ketidakvalidan item pertanyaan kedelapan, maka peneliti menghapus item tersebut. Dengan demikian, tersisa 7 (tujuh) item pertanyaan yang dimana seluruh item pertanyaan memiliki rhitumg > rTabel. Sehingga data dapat diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan pengujian validitas, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas adalah pengujian terhadap variabel dari sebuah penelitian yang diuji menggunakan teori Spearman Brown yang menghasilkan yaitu:

Tabel 11
Uji Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
X_1 *Equal Length*	0.881	0,219	Reliabel
X_2 *Unequal Length*	0.338	0,219	Reliabel
Y *Unequal Length*	0.887	0,219	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan uji reliabilitas pada Tabel 4.39 diatas, dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel, karena seluruh variabel memiliki rhitumg≥rTabel. Sehingga data dapat diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya.

Path Analysis

Dalam penelitian ini, pengujian path analysis (analisis jalur) dilakukan dengan metode regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 23. Hasil dari analisis jalur dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 12
Korelasi Antar Variabel Penyebab
Correlations

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.510**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
X2	Pearson Correlation	.510**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan SPSS 23

Hubungan yang terjadi antara kecerdasan intelektual sebagai X1 dan keterbukaan pengalaman sebagai X2 adalah sebesar 0,510 dan bisa dituliskan yaitu rx1x2 = 0,510 atau 51%. Dan koefisien determinasi pengaruh variabel penyebab terhadap variabel akibat yaitu sebagai berikut:

Tabel 13
Koefisien Determinasi Pengaruh X Terhadap Y
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.465[a]	.216	.196	3860.39306	.948

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan 23

Dari Tabel 13 diatas, dapat dijelaskan bahwa koefisien determinasi yang diperoleh dari koefisien korelasi bersama-sama yaitu R2 = 0,216 atau 21,6% diperoleh nilai R2YX1X2 = 0,196 atau 19,6%, dan pengaruh dari variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$\rho Y\varepsilon = \sqrt{1 - R^2Y(X_1X_{2..k})}$$

Terdapat pengaruh lain dengan koefisien jalur sebesar 0,784 atau 78,4% yang dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruh oleh faktor lain selain kecerdasan intelektual dan keterbukaan pengalaman.

Tabel 14
Koefisien Jalur Pengaruh X Terhadap Y
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	6329.953	3611.839		1.753	.084		
	X1	.376	.110	.400	3.412	.001	.740	1.351
	X2	.157	.170	.108	.923	.359	.740	1.351

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS 23

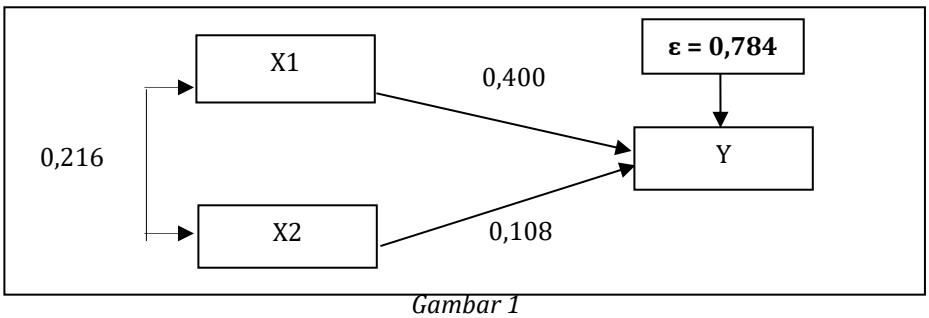
Berdasarkan hasil dari perhitungan koefisien jalur, dapat dibuatkan sebuah persamaan fungsi strukturalnya untuk diagram jalur yaitu:

$$Y = 0{,}400X_1 + 0{,}108X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan analisis jalur diatas, dapat dijelaskan bahwa:

a. Nilai 0,400 X1 dengan interpretasi bahwa setiap naik 1 (satu) skala pada X1maka akan meningkatkan Y sebesar 0,400 skala.
b. Nilai 0,108 X2 dengan interpretasi bahwa setiap naik 1 (satu) skala pada X2 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,108 skala.

Sedangkan koefisien jalur dapat digambarkan struktur hubungan sebab-akibat antara variabel penyebab (X) dan variabel akibat (Y) seperti gambar berikut:



Gambar 1

Diagram Struktur Hubungan Sebab-Akibat Antara Variabel X dan Y

Berdasarkan Gambar 1 diatas, dapat dijelaskan bahwa Kecerdasan Intelektual (X1) secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y), begitu juga dengan Keterbukaan Pengalaman (X2) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Lalu Kecerdasan Intelektual (X1) dan Keterbukaan Pengalaman (X2) yang memiliki korelasi satu sama lain.

Selanjutnya besarnya pengaruh, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung dari masing-masing variabel dapat dihitung sebagai berikut:

Pengaruh Kecerdasan Intelektual (X1)

Pengaruh langsung = $\rho_{YX1} * \rho_{YX1}$
= (0,400) * (0,400)
= 0,16

Pengaruh melalui X_2 = $\rho_{YX1} * r_{X1X2} * \rho_{YX2}$
= (0,400) * (0,510) * (0,108)
= 0,022032

Pengaruh total = (0,16) + (0,022032)
= 0,182032

Pengaruh Keterbukaan Pengalaman (X2)

Pengaruh langsung = $\rho_{YX2} * \rho_{YX2}$
= (0,108) * (0,108)
= 0,011664

Pengaruh melalui X_1 = $\rho_{YX2} * r_{X1X2} * \rho_{YX1}$
= (0,108) * (0,510) * (0,400)
= 0,022032

Pengaruh total = (0,011664) + (0,022032)
= 0,033696

Pengaruh Total X1 & X2 = Pengaruh total X1 + Pengaruh total X2
= 0,182032 + 0,033696
= 0,215728
= 0,216

Dari hasil perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa:

Tabel 15
Besarnya Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung melalui		Pengaruh Total
		X1	X2	
Kecerdasan Intelektual(X_1)	0,16	-	0,022032	0,182032
Keterbukaan Pengalama (X_2)	0,011664	0.022032	-	0,033696
Pengaruh Total				**0,216**

Sumber: Data Olahan

Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Keseluruhan (Simultan)
Dalam pengujian hipotesis secara keseluruhan atau bersama-sama (simultan), disini peneliti melakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23. Pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada Tabel ANOVA

Tabel 16

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316175267.197	2	158087633.598	10.608	.000[b]
	Residual	1147502859.691	77	14902634.541		
	Total	1463678126.888	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan Tabel ANOVA diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai Fhitung sebesar 10.608 dan FTabel sebesar 3,11, maka dapat dilihat bahwa Fhitung > FTabel yang berarti H1 diterima dan H0 ditolak, artinya Kecerdasan Intelektual dan

Keterbukaan Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

2. Nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000. Dikarenakan nilai probabilitas < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya Kecerdasan Intelektual dan Keterbukaan Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

b. Pengujian Hipotesis Secara Individu (Parsial)
Dalam pengujian hipotesis secara individu (simultan), disini peneliti melakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23

Tabel 17

Unstandardized Coefficients

Variabel	Nilai B
(Constant)	6329.953
Kecerdasan Intelektual (X_1)	0.376
Keterbukaan Pengalaman (X_2)	0.157

Sumber: Data Olahan SPSS 23

Dari Tabel 17 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta sebesar 6329.953 menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstan, maka rata-rata kemampuan karyawan sebesar 6329.953.
2. Jika Kecerdasan Intelektual (X1) naik sebesar 0.376 atau 37.6% satu satuanmaka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.376 atau 37.6% satuan nilai dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
3. Jika Keterbukaan Pengalaman (X2) naik sebesar 0.157 atau 15.7% satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.157 atau 15.7% satuan nilai dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Tabel 18
Pengujian Secara Parsial

Variabel	t_{hitung}	t_{Tabel}	Sig.	Taraf Sig.	Kesimpulan
(Constant)	1.753		0,084	0.05	
Kecerdasan Intelektual (X_1)	3.412	1.990	0,001	0,05	Signifikan
Keterbukaan Pengalaman (X_2)	0.923	1.990	0,359	0,05	Tidak Signifikan

Sumber: Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan Tabel 18 diatas, maka dapat diketahui bahwa:

1. Nilai thitung dari variabel Kecerdasan Intelektual (X1) sebesar 3.412, nilai tTabel sebesar 1,990. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai thitung ≤ tTabel, berarti H0 ¬diterima dan H1 ditolak. Nilai dari sig. Kecerdasan Intelektual (X1) sebesar 0,001 ≤ 0,05, berarti H0 ¬diterima dan H1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis k-4 pada point a yang berbunyi "Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan", diterima.
2. Nilai thitung dari variabel Keterbukaan Pengalaman (X2) sebesar 0.923, nilai tTabel sebesar 1,990. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai thitung > tTabel, berarti H0 ¬ditolak dan H1 diterima. Nilai dari sig. Keterbukaan Pengalaman (X2) sebesar 0,001 ≤ 0,05, berarti H0 ¬diterima dan H1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis k-4 pada point b yang berbunyi "Keterbukaan Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan", ditolak karena keterbukaan pengalaman yang dimiliki oleh

karyawan tidak mempengaruhi pekerjaan mereka, dimana Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill melakukan jenis pekerjaan yang sama setiap harinya atau monoton. Contohnya seperti karyawan Divisi GA bagian finishing yang bekerja sesuai dengan SOP pekerjaannya, sehingga karyawan bagian finishing hanya bekerja dengan cara yang sama setiap harinya. Walaupun terdapat karyawan Divisi GA bagian finishing yang memiliki minat terhadap dunia luar yang tinggi, namun kemampuan tersebut tidak akan digunakan dalam pekerjaan mereka.

V. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan pada pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan yaitu:

1. Secara keseluruhan, Kecerdasan Intelektual berada pada kategori 'tinggi' sebagian besar karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill memiliki kemampuan mudah dalam menggunakan hitungan, baik ingatan, mudah menangkap hubungan percakapan-percakapan, mudah menarik kesimpulan, cepat dalam mengamati, dan cakap dalam memecahkan berbagai problem. Keterbukaan Pengalaman berada pada kategori 'baik' disebabkan karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill memiliki imajinasi, keingintahuan, orisinalitas, berpikiran luas, dan sensitivitas aestetik. Lalu untuk Kinerja Karyawan berada pada kategori 'tinggi' disebabkan karena karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill memiliki jiwa disiplin yang tinggi dan produktivitas yang tinggi.
2. Kecerdasan intelektual memiliki hubungan dengan keterbukaan pengalaman karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill.
3. Kecerdasan intelektual dan keterbukaan pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill secara simultan.
4. Kecerdasan intelektual berpengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill.
5. Keterbukaan pengalaman berpengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan Divisi GA PT. Papyrus Sakti Paper Mill.

Saran

Berdasarkan penjelasan pada pembahasan dan kesimpulan diatas, maka saran dalam penelitian ini adalah:

1. Dari data yang menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan. Salah satu indikator kecerdasan intelektual dengan perolehan skor terendah terdapat pada indikator "Mudah dalam menggunakan hitungan" namun indikator penting atau indikator yang paling mencerminkan kecerdasan intelektual karyawan sekaligus yang harus dimiliki karyawan adalah "Cepat dalam mengamati". Sehingga dari perolehan tersebut, PT. Papyrus Sakti Paper Mill disarankan agar dapat meningkatkan kecerdasan intelektual karyawan Divisi GA dengan pelatihan, dimana pelatihan berguna untuk meningkatkan kemampuan kognitif karyawan terutama dalam menggunakan hitungan.

Daftar Pustaka

Akimas, Hari N. dan Bachri, Ahmad A. 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inpektorat Provinsi Kalimantan Selatan. Jurnal Wawasan Manajemen : 259-271.

Alsuwailem, Alanoud. and Elnaga, Amir A. 2016. Exploring the Relationship between Personality and Job Performance "New Approach". International Journal of Business and Management Invention : 43-53.

Ayundasari dkk. 2017. Improving Employee Performance Through Work Motivation and Self-Efficacy Mediated by Job Satisfaction. Journal of Applied Management : 587-599.

Azizah, Iluk. 2016. Pengaruh Openness to Experience Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya). Jurnal Ilmu Manajemen : 1-13.

Desmita. 2013. Psikologi Perkembangan. Cetakan Kedelapan. Penerbit PT Remaja Rosdakarya: Bandung.

Firdaus dkk. 2019. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan). Eco-Entrepreneurship : 17-32.

Mamangkey dkk. 2018. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Manado. Jurnal EMBA : 3208-3217.

Mangkunegara, Anwar P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ketujuh. Penerbit PT Remaja Rosdakarya: Bandung.

Mangkuprawira, Sjafri dan Hubeis, Aida V. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Ghalia Indonesia: Bogor.

Nadiroh dan Setyaningrum, Endah. 2016. Employees Environmental Performance Based on Conscientiousness, Agreeablesness, Neuroticsm, Openness, and Extraversion. Jurnal Green Growth dan Manajemen Lingkungan: 14-28.

Nurjanah, Riska. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung. Skripsi (S1) thesis, Perpustakaan FEB-UNPAS BANDUNG.

Priansa, Donni J. 2017. Manajemen Kinerja Kepegawaian. Cetakan Ke-1. Penerbit CV Pustaka Setia: Bandung.

Putri, Yeni S. 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi : 88-97.

Rachmawati dkk. 2018. Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen : 1-10.

Suherman, Eman. 2010. Business Entrepreneur. Cetakan Kedua. Penerbit ALFABETA: Bandung.

Tan, Chee-Seng. 2016. Openness to Experience as Mediator of The Relationship Between Product Creativity and Purchase Intention. Jurnal Psikologi Malaysia: 127-131.

Wicaksono, Arief T dan Surjanti, Jun. 2016. Pengaruh Dimensi Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Mediasi Studi pada PT Gresik Cipta Sejahtera. Jurnal Bisnis dan Manajemen : 33-42.

www.tes-iq.com 13/07/2020 13:45 WIB hall.