

**PENGARUAH KEMAMPUAN INTELEKTUALITAS DAN MORALITAS
TERHADAP TINGKAT KESUKSESAN DALAM PENGEMBANGAN KARIER
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA
PADANG**

Syahril

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma Andalas
email: syahrilsenyo@gmail.com

Abstract : *Based on data obtained from the PDAM (Padang Municipal Water Supply Company), that the ability of intellectual and morality determines the level of success in the career development of employees in the PDAM (Regional Drinking Water Company) of the City of Padang. Intellectual ability possessed by the employee will show the work procedures that are systematic and accurate, as well as the morale owned by this employee will determine the behavior of employees at work, because if employees have no intellectual ability and immoral, the level of success is difficult to achieve, while the PDAM (Regional Drinking Water Company) is a community owned so its employees must be demanded to have intellectual abilities and have good morals in accordance with the demands of the community, especially the people in the city of Padang. From the description of the background above, the main problem in this study is "How much is the ability of intellectual and morality to have significantly influence the level of success of the Career Development of Padang City's Municipal Water Company (PDAM). "The purpose of this study was to determine the effect of intellectual ability and morality on the level of success in developing the employees of the PDAM (Drinking Water Company) in the city of Padang. Intellectuality significantly and positively influences the level of success in the career development of Padang City PDAM (Regional Water Company) employees partially. Likewise morality has a significant and positive effect on the level of success in the career development of Padang City's PDAM (Daerah Air Drinking Company) employees also partially. Furthermore, intellectual ability and morality have a significant and positive effect on the level of success in the career development of Padang City's PDAM (Regional Drinking Water Company) simultaneously. The collection method in this study was carried out by distributing questionnaires to all respondents in this case the employees of the PDAM (Regional Drinking Water Company) of the city of Padang. To analyze the effect of intellectual ability and morality on the level of success in the career development of PDAM Kota Padang Regional Water Company employees is to use multiple linear regression equations. From the analysis results obtained by the equation $Y' = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$. The purpose of this multiple regression analysis is to examine how much the level of intellectuality and morality has a significant effect on the level of success in the career development of employees of the PDAM (Municipal Water Company) of the city of Padang. Furthermore also tested how closely the relationship of intellectual ability and morality to the level of success in the career development of employees of the PDAM (Regional Drinking Water Company) of the city of Padang. While the population in this study were all PDAM (Regional Water Company) employees, totaling 41 people. While the sample is 41 people also using total sampling techniques. It is expected that all employees can improve their intellectual abilities and morality so that the level of success can be achieved properly.*

Keywords: *Intellectual Ability, Morality, Success and Career Level*

Abstrak: Berdasarkan data yang diperoleh dari PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang), bahwa kemampuan intelektual dan moralitas menentukan tingkat keberhasilan dalam pengembangan karir karyawan di PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Kota Padang. Kemampuan intelektual yang dimiliki oleh karyawan akan menunjukkan prosedur kerja yang sistematis dan akurat, serta moral yang dimiliki oleh karyawan ini akan menentukan perilaku karyawan di tempat kerja, karena jika karyawan tidak memiliki kemampuan intelektual dan tidak bermoral, tingkat keberhasilannya adalah sulit untuk dicapai, sedangkan PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) adalah milik masyarakat sehingga karyawannya harus dituntut memiliki

kemampuan intelektual dan memiliki moral yang baik sesuai dengan tuntutan masyarakat, terutama masyarakat di kota Padang. uraian latar belakang di atas, masalah utama dalam penelitian ini adalah "Seberapa besar kemampuan intelektual dan moralitas untuk secara signifikan mempengaruhi tingkat keberhasilan Pengembangan Karir Perusahaan Air Minum Kota (PDAM) Kota Padang." Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan intelektual dan moralitas terhadap tingkat keberhasilan dalam mengembangkan karyawan PDAM (Perusahaan Air Minum). mpany) di kota Padang. Intelektual secara signifikan dan positif mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam pengembangan karir karyawan PDAM Kota Padang secara parsial. Demikian juga moralitas memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap tingkat keberhasilan dalam pengembangan karir karyawan PDAM Kota Daereah (Perusahaan Peminum Air Daereah) juga sebagian. Selanjutnya, kemampuan intelektual dan moralitas memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap tingkat keberhasilan dalam pengembangan karir PDAM Kota Padang secara bersamaan. Metode pengumpulan dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada semua responden dalam hal ini karyawan PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Kota Padang. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan intelektual dan moralitas terhadap tingkat keberhasilan dalam pengembangan karir karyawan Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Padang adalah dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda. Dari hasil analisis diperoleh persamaan $Y' = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$. Tujuan dari analisis regresi berganda ini adalah untuk menguji seberapa besar tingkat intelektualitas dan moralitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat keberhasilan dalam pengembangan karir karyawan PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Kota Padang. Selanjutnya juga diuji seberapa dekat hubungan kemampuan intelektual dan moralitas dengan tingkat keberhasilan dalam pengembangan karir karyawan PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Kota Padang. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM, berjumlah 41 orang. Sedangkan sampelnya adalah 41 orang juga menggunakan teknik total sampling. Diharapkan semua karyawan dapat meningkatkan kemampuan intelektual dan moralitasnya sehingga tingkat keberhasilannya dapat tercapai dengan baik.

Kata kunci: Kemampuan Intelektual, Moralitas, Sukses dan Tingkat Karir

A. PENDAHULUAN

Kemampuan intelektualitas dan Moralitas adalah dua hal yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam mencapai tingkat kesuksesan dalam pengembangan kariernya pada perusahaan terutama pada perusahaan daerah air minum yang ada di kota Padang. Didalam meningkatkan kinerja kerja Sumber Daya manusia tidak terlepas dari kemampuan intelektualitas dan moralitas karena perusahaan daerah air minum ini akan berhubungan dengan masyarakat yang membutuhkan kemampuan intelek dan memiliki moral yang ia miliki selama bekerja diperusahaan tersebut, karena moral merupakan arah tuntutan yang lebih baik. Dengan adanya kemampuan intelektualitas dan moralitas maka karyawan diharapkan dapat bekerja sesuai dengan juklak dan juknis. Umumnya suatu perusahaan lebih cenderung memilih tenaga kerja yang memiliki kemampuan intelektual dan memiliki moral, sebab keduanya merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan. Pengembangan karier merupakan sesuatu yang diimpikan oleh semua karyawan dalam perusahaan, karena sangat berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia dalam meraih kesuksesan perusahaan. Begitu juga dengan moral karyawan yang tidak memiliki moral akan dikucilkan oleh karyawan lainnya yang ada pada perusahaan, apalagi ini merupakan perusahaan daerah air minum yang merupakan milik masyarakat yang ada di kota Padang oleh sebab itu kemampuan intelektualitas dan moralitas sangat diperlukan agar masyarakat bisa menilai bahwa karyawan PDAM Kota Padang betul-betul bisa mewakili aspirasi masyarakat dalam mendapatkan air minum yang bersih dan higienis. Oleh sebab itu peranan sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan organisasi baik swasta maupun pemerintahan sangat penting untuk terus dikembangkan.

Kemampuan intelektualitas dan moralitas pada umumnya banyak diabaikan oleh karyawan dalam bekerja, karena dia tidak tahu bahwa kemampuan intelektualitas dan moralitas ini sangat penting bagi reputasi suatu perusahaan atau suatu instansi baik pemerintah maupun swasta. Didalam suatu perusahaan kemampuan intelektualitas dan moralitas ini dipengaruhi oleh faktor lingkungan, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Lingkungan internal yaitu lingkungan yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri, seperti karyawan lainnya. Sedangkan lingkungan eksternal adalah lingkungan yang berasal dari luar perusahaan, seperti politik, ekonomi, budaya, dan sosial.

Untuk itu PDAM Kota Padang sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan Air minum yang bekerja banyak melayani masyarakat sangat perlu memiliki sumber daya manusia yang punya kemampuan intelektualitas dan moralitas agar apa yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dengan semakin kompleks dan banyaknya masalah yang dihadapi oleh PDAM seperti kurangnya karyawan yang memiliki kemampuan intelektualitas dan moralitas, sehingga sulit untuk mendapatkan kesuksesan yang berguna baginya dalam pengembangan kariernya kedepan. Makadari itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan intelektualitas dan moralitas agar memiliki kompetensi dalam bekerja. Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki intelektualitas dan bermoral dalam perusahaan, perusahaan melakukan Acievement Motivation Training (AMT) dengan mengundang pakar AMT dilingkungan perusahaan.

PDAM Kota Padang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan air bersih tidak terlepas dari masalah peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan merekrut karyawan yang memiliki kemampuan intelektualitas dan moralitas. Sebab tanpa adanya kemampuan intelektualitas dan moralitas karyawan tersebut sulit mendapatkan kesuksesan dalam pengembangan karier. Sedangkan karier adalah sesuatu yang diharapkan oleh karyawan kedepannya. misalnya menjadi kasubag, kabag dan bahkan direktur. Selain itu masalah yang dihadapi oleh PDAM Kota Padang banyaknya karyawan yang belum memiliki kemampuan intelektualitas dan masih kurangnya moral karyawan dalam melayani masyarakat dalam melakukan pembayaran rekenaig air minum diloket-loket pembayaran, sehingga masih banyak masyarakat yang kecewa dengan karyawan tersebut dan karyawan tidak memiliki prakarsa dalam bekerja selalu menunggu perintah atasan. Disamping itu karyawan juga tidak memiliki inisiatif dalam bekerja, sehingga banyak pekerjaan yang numpuk di kantor. Hal ini tentu akan berdampak terhadap tingkat kesuksesan karyawan dalam pengembangan kariernya. Karena karyawan yang memiliki intelektualitas dan moralitas sulit didapatkan.

Berdasarkan masalah diatas maka, penulis tertarik untuk membuat sebuah penelitian dengan judul Pengaruh Kemampuan Intelektualitas dan Moralitas Terhadap Tingkat Kesuksesan Dalam Pengembangan Karier Karyawan Pada PDAM Kota Padang. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar kemampuan intelektualitas dan moralitas berpengaruh signifikan terhadap tingkat kesuksesan dalam pengembangan karier pada karyawan (PDAM) kota Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menjelaskan seberapa besar kemampuan intelektualitas dan moralitas terhadap tingkat kesuksesan dalam pengembangan karier pada PDAM Kota Padang.

B. KERANGKA TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur unsur manusia (cipta, rasa, dan karsa) sebagai aset suatu organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien (Arep dan Tanjung, 2003).

Menurut Cattell (dalam Clark, 1983) intelektual adalah kombinasi sifat-sifat manusia yang terlihat dalam kemampuan memahami hubungan yang lebih kompleks, semua proses berfikir abstrak, menyesuaikan diri dalam pemecahan masalah dan kemampuan memperoleh kemampuan baru. David Wechsler (dalam Saifuddin Azwar, 1996) mendefinisikan intelektual sebagai

kumpulan atau totalitas kemampuan seseorang untuk bertindak dengan tujuan tertentu, berpikir secara rasional, serta menghadapi lingkungan secara efektif.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa intelektual adalah kemampuan untuk memperoleh berbagai informasi berfikir, abstrak, menalar, serta bertindak secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Begitu juga pada PDAM kota Padang dalam pengembangan karier karyawannya harus mempunyai kemampuan intelektualitas agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan berkualitas.

Menurut Purwanto (2003: 57) Faktor-faktor yang mempengaruhi Intelektualitas seseorang adalah sebagai berikut:

1. Pembawaan
2. Kematangan
3. Pembentukan
4. Minat
5. Keabsahan

Begitu juga dengan kematangan karyawan yang memiliki kemampuan intelektualitas dalam bekerja kelihatan lebih matang dibanding karyawan lainnya. Dia sudah bisa menilai mana perbuatan yang salah dan mana yang benar, sehingga dengan demikian dia layak untuk dipromosikan dalam pengembangan karier diperusahaan. Dalam hal ini tentunya pada PDAM kota Padang. Karyawan yang memiliki kemampuan intelektualitas berharap kemampuan yang dia miliki tersebut diakui keabsahaanya dalam perusahaan yaitu berupa SK (surat keputusan) yang ditandatangani oleh pihak yang berwenang. Menurut Wiramuharja (2003: 73) yang menjadi indicator dari intelektualitas seseorang dalam bekerja adalah dengan menggunakan alat tes kecerdasan ada tiga domain kognitif adalah

- Kemampuan figur merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk.
- Kemampuan verbal yaitu merupakan kemampuan pemahman dan nalar dibidang bahasa.
- Kemampuan numeric yaitu kemampuan yang berkaitan dengan memahami angka-angka.

Immanuel Kant (2012) mengatakan Bahwa moralitas itu menyangkut hal baik dan buruk, yang dalam bahsa Kant, apa yang baik pada diri sendiri, yang baik pada tiap pembahasan sama sekali. Kebaikan moral adalah yang baik dari segala segi, tanpa pembahasan, jadi yang baik begitu saja atau baik secara mutlak.

Emile Durkem (2010) mengatakan moralitas adalah suatu sistem kaida atau norma mengenai kaidah yang menenrtukan tingkah laku kita. Kaidah-kaidah tersebut menyatakan bagaimana kita harus bertindak pada situasi tertentu. Menurut Maruwas Sianturi (2013) yang dimaksud dengan moral kerja adalah suasana batiniah seseorang yang mempengaruhi perilaku individu dan perilaku organisasi. Dari pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan moralitas adalah suatu ketentuan-ketentuan kesusilaan yang mengikat perilaku social manusia untuk terwujudnya dinamisasi kehidupan di dunia, kaidah (norma-norma) itu ditetapkan berdasarkan konsesus kolektif, yang pada dasarnya moral diterangkan berdasarkan akal sehat yang obyektif.

Menurut Maruwas Sianturi (2013) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi moral kerja adalah sebagai berikut:

- Minat atau perhatian
- Faktor upah atau gaji
- Faktor status social
- Pengabdian yang tinggi terhadap pekerjaan
- Faktor suasana kerja

Menurut Maruwas Sianturi (2013) indikator moral dalam kerja adalah sebagai berikut:

- Kesadaran moral
- Pengetahuan tentang nilai-nilai moral
- Kemampuan menempatkan diri pada posisi orang lain
- Pemahaman alasan moral seperti mengapa sesuatu itu benar atau salah, baik atau buruk.
- Pemahaman tentang diri sendiri

Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Berikut ini ada beberapa pengertian karir dan pengembangan karir yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Robert L. Mathis – John H. Jackson (2006:342) mengemukakan bahwa pengertian karir adalah sebagai berikut: "Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya". Menurut Veitzhal Rivai (2003:290) mendefinisikan pengembangan karir adalah " proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Bambang Wahyudi (2002:161) mendefinisikan pengembangan karir adalah "Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya. Tahapan pengembangan karir menurut Henry Simamora (2004:416) adalah sebagai berikut:

1. Karir awal merupakan tahapan pertama dimana seseorang memasuki sebuah organisasi.
2. Karir pertengahan merupakan suatu tahapan dimana setiap individu akan mengalami suatu transisi atau perubahan pada karir mereka.
3. Karir akhir merupakan suatu titik balik terhadap produktivitas, atau penurunan dan pensiun dini, dapat mengikuti suatu krisis pertengahan karir.

Untuk memahami pengembangan karir dalam suatu organisasi dibutuhkan pengujian atas dua proses utama, yaitu:

1. Career planning. Bagaimana orang merencanakan dan mewujudkan tujuan-tujuan karirnya sendiri
2. Career Management. Proses ini menunjuk kepada bagaimana organisasi mendesain dan melaksanakan program pengembangan karirnya.

Indikator pengembangan karier menurut Muhammad Burlian (2008) adalah sebagai berikut:

- Peningkatan Kemampuan
- Kepuasan Kerja
- Sikap dan Perilaku Karyawan

1. Pengaruh Intelektualitas terhadap Tingkat Kesuksesan Dalam Pengembangan karier karyawan PDAM Kota Padang.

Intelektualitas adalah kemampuan untuk memperoleh berbagai informasi berfikir, abstrak, menalar, serta bertindak secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Dalam hal ini penyediaan air bersih. Begitu juga pada PDAM kota Padang kemampuan intelektualitas sangat diperlukan terutama dalam bekerja yang ujungnya untuk pengembangan karier karyawannya.

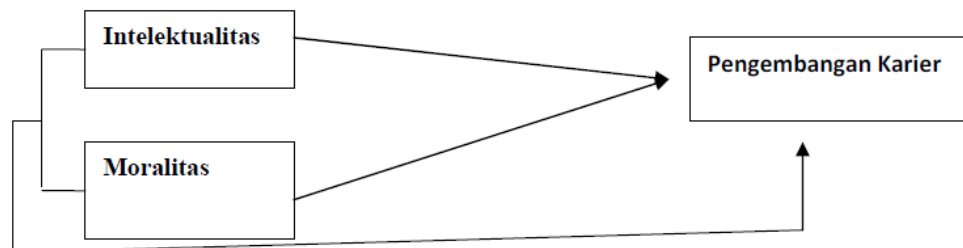
2. Pengaruh Moralitas terhadap Tingkat Kesuksesan Dalam Pengembangan Karier Karyawan PDAM Kota Padang

Moralitas adalah merupakan pengetahuan atau wawasan yang menyangkut budi pekerti manusia yang berada. Moral juga berarti ajaran yang baik, buruknya perbuatan dan kelakuan. Korelasi yaitu uraian (pandangan dan ajaran) terutama perbuatan serta kelakuan yang baik. Untuk pengembangan karier diperlukan orang-orang yang memiliki nilai-nilai atau norma sesuai dengan

tuntutan kerja. Jadi orang yang tidak bermoral tidak bisa mendapatkan pengembangan karier terutama di PDAM Kota Padang ini.

3. *Pengaruh Intelektualitas dan Moralitas Terhadap Tingkat Kesuksesan Dalam Pengembangan Karier Karyawan PDAM Kota Padang.*

Intelektualitas dan Moralitas adalah dua hal yang sangat menentukan pengembangan karier karyawan pada PDAM Kota Padang, karena kemampuan untuk memperoleh berbagai informasi dan berfikir baik secara abstrak maupun nyata. Disamping itu karyawan juga dituntut memiliki moral atau nilai-nilai atau norma –norma dalam bekerja yang kesemuanya itu adalah untuk pengembangan karier. Jadi karyawan pada PDAM kota Padang harus memiliki kemampuan intelektualitas dan moralitas dalam bekerja agar pengembangan karier dapat dicapai dengan baik.



Gambar. Kerangka konseptual

1. Intelektualitas berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan karier karyawan pada PDAM Kota Padang.
2. Moralitas berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pada karyawan PDAM Kota Padang.
3. Intelektualitas dan Moralitas berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap pengembangan karier karyawan pada PDAM Kota Padang.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis lakukan pada PDAM Kota Padang yang berlokasi di jalan H. Agus Salim Padang. Peubah yang diamati/diukur dalam hal ini adalah variabel penelitian yaitu:

- a. Intelektualitas sebagai variabel bebas (X_1)
- b. Moralitas sebagai variabel bebas (X_2)
- c. Tingkat Kesuksesan Dalam Pengembangan karier karyawan variabel tetap (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PDAM Kota Padang bagian Manajemen Sumber Daya Manusia yang berjumlah 41 orang dimana bagian ini erat kaitannya dengan pengembangan karier, sedangkan bagian lain hanya bersifat teknis. Sampel dalam penelitian juga berjumlah 41 orang, berhubung sampel berjumlah sedikit maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total sampling. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah dengan cara :Survey kelokasi penelitian dan dengan bentuk Kuisisioner yang telah dijawab oleh responden.

Menurut Santoso (2000: 212) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data memenuhi asumsi normalitas atau tidak baik variabel dependen maupun variabel independen mempunyai distribusi normal Uji multikolenearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ditemukan korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel independen.

Analisa data yang penulis gunakan untuk menganalisis model penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Tingkat Kesuksesan Dalam Pengembangan karier

X1 : Intelektualitas

X2 : Moralitas

a : Intersep

b : Koefisien Regresi

Sebelum melakukan analisa regresi berganda ini ada beberapa syarat yang akan dilakukan uji terlebih dahulu yaitu: uji normalitas, uji multikolenearitas dan uji heterokedasitas seperti diatas.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang berawal dari penggunaan air bersih batang Kuranji dengan kapasitas air 250 liter per detik pada tahun 1957, selanjutnya pada tahun 1974 berdasarkan perda kota Padang 05/PD- 1974 tanggal 20 Desember menjadi PDAM tingkat kota Padang. Untuk itu dibangun kantor PDAM kota Padang di Jl H. Agus Salim Padang No.10 Padang hal ini terjadi pada tahun 1982. Seterusnya PDAM kota Padang terus berkembang dimana tahun 1989 dibangun satu unit instalasi Pengolahan Air (IPA) di Guo Kuranji dengan kapasitas air 40 liter per detik, pada tahun 1991 dibangun lagi (IPA) di Ulu Gadut dengan kasitas air 80 liter per detik dan kemudian diserahterimakan dari departemen Pekerjaan Umum.

Dari 10 kuesioner yang diberikan kepada responden, dimana semua kuesioner dapat kembali dengan jawaban yang lengkap sesuai dengan pernyataan-pernyataan yang telah diajukan. Dan semua kuisioner dinyatakan valid dan reliable untuk semua variabel. Uji F dilakukan untuk menguji secara keseluruhan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $\text{sig.} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini didapat hasil uji hipotesis bahwa, semua variabel bebas atau variable kemampuan intelektual dan variabel moralitas berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karier secara bersama-sama, karena memiliki tingkat $\text{sig.} < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$.

Uji ini bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan mengasumsikan variabel lain adalah konstan. Hasil pengujian terhadap t - statistik dilakukan menggunakan one-tailed test dengan α sebesar 0,05, dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $t_{\text{tab}} < t_{\text{hit}}$ atau $\text{sig.} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{\text{tab}} > D_{\text{hit}}$ atau $\text{sig.} > \alpha$, maka H_0 diterimadan H_a ditolak. Ini berarti bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini didapat hasil bahwa, secara parsial dimana variabel kemampuan intelektual berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karier, karena memiliki $t_{\text{tab}} < t_{\text{hit}}$ atau $\text{sig.} < \alpha$, yaitu $0,049 < 0,05$. Sedangkan variabel moralitas berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karier pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Padang.

Tabel
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1760.127 | 2 | 880.063 | 214.548 | .000 ^a |
| | Residual | 155.873 | 38 | 4.102 | | |
| | Total | 1916.000 | 40 | | | |

- a. Predictors: (Constant), MORALITAS, KEMAMPUAN INTELEKTUAL
 b. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIER

Berdasarkan tabel diatas dengan uji F secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dalam penelitian ini yaitu variable kemampuan intelektual dan variabel moralitas berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Padang karena memiliki $F_{hit} > F_{tabe}$ atau $Sig. < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Ini berarti kemampuan intelektual dan moralitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Padang.

Pada perusahaan ini kemampuan intelektual dan moralitas sangat dibutuhkan, karena berhubungan dengan masyarakat secara langsung.

Tabel
Hasil analisis regresi
Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1(Constant) | -.191 | 1.820 | | -.105 | .917 |
| Kemampuan Intelektual | .333 | .164 | .297 | 2.033 | .049 |
| Moralitas | .690 | .150 | .672 | 4.599 | .000 |

- a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIER

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa, konstanta dalam penelitian ini adalah sebesar -0,191 ini berarti bahwa jika variabel kemampuan intelektualitas dan variabel moralitas sama dengan 0 (nol) , maka pengembangan karier karyawan akan tetap sebesar -0,191. Sedangkan berdasarkan uji t atau uji parsial dimana variabel kemampuan intelektual berpengaruh signifikan terhadap variabel kemampuan intelektualitas pada Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) kota Padang, karena variabel kemampuan intelektualitas memiliki $t_{hit} > t_{tab}$ atau $sig. < \alpha$, yaitu $0,049 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,333 ini berarti jika pengalaman ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka pengembangan karier juga naik sebesar 0,333. Jadi kemampuan intelektualitas cukup menentukan pengembangan karier karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Padang.

Selanjutnya untuk variabel moralitas berdasarkan uji t atau parsial juga berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier, karena memiliki $t_{hit} > t_{tab}$ atau $sig. < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Ini berarti jika moralitas ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka pengembangan karier juga meningkat sebesar 0,690.

Tabel
Hasil Uji Korelasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .958 ^a | .919 | .914 | 2.02532 |

- a. predictors: (constant), moralitas, kemampuan intelektual

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dijelaskan bahwa nilai R adalah 0,958 berarti bahwa hubungan antara variabel kemampuan intelektualitas dan variabel moralitas terhadap pengembangan karier adalah sangat kuat yaitu sebesar 0,958. Sedangkan R Square yaitu sebesar 0,919 berarti bahwa variabel kemampuan intelektualitas dan variabel moralitas dapat memberikan kontribusi atau sumbangan dalam pengembangan karier karyawan yaitu sebesar 91,9 % yaitu cukup besar, sedangkan sisanya 8,1 % disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya Adjusted R Square adalah sebesar 0,914 ini berarti kemampuan intelektualitas dan moralitas dapat menjelaskan varian-varian terhadap variabel pengembangan karier pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Padang sebesar 91,4 %, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yaitu sebesar 8,6 %.

Dengan melakukan uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas, kemudian kuisioner yang valid dan reliabel dilanjutkan ke penganalisaan untuk mengetahui pengaruh kemampuan intelektualitas dan moralitas terhadap pengembangan karier karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Padang dengan menggunakan analisis regresi berganda, analisis korelasi, analisis determinasi, dan uji hipotesis (uji t) seperti yang dikemukakan berikut ini:

$$Y = -0,191 + 0,333X_1 + 0,690X_2 + \varepsilon$$

$$R = 0,958$$

$$R \text{ Square} = 0,919$$

$$\text{Adj. R Square} = 0,914$$

Dari hasil analisis regresi berganda uji F dimana variabel kemampuan intelektualitas dan variabel moralitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Padang, sedangkan berdasarkan hasil uji t didapat hasil bahwa variabel kemampuan intelektualitas berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier artinya kemampuan intelektualitas memang perlu dimiliki oleh karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Padang. Dengan kemampuan intelektualitas yang tinggi karyawan lebih cakap dan cerdas dengan pekerjaannya. Untuk itu perlu ditingkatkan moralitas pegawai dilingkungan perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Padang.

Begitu juga dengan variabel moralitas juga berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier. Hal ini berarti jika moralitas meningkat sebesar satu-satuan, maka pengembangan karier karyawan juga meningkat. Sebab pekerjaan yang dilakukan kerayawannya berhubungan dengan pelayanan dan bersifat tenaga teknis untuk itu perlu ditingkatkan kemampuan intelektualitasnya agar karyawan yang bersifat teknis dapat mengetahui apa pekerjaannya yang layak untuk dilakukannya. Kemampuan intelektualitas dan moralitas perlu ditingkatkan, karena perusahaan ini lebih banyak melakukan pekerjaan – pekerjaan yang bersifat pelayanan dan teknis.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah dilakukan analisis uji F ternyata secara bersama-sama kedua variabel yaitu kemampuan intelektualitas dan moralitas berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Padang. Hal ini menunjukkan bukti bahwa kemampuan intelektualitas yang dimiliki oleh karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Padang cukup berarti, karena dapat meningkatkan pengembangan karier karyawan yang bekerja pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Padang.

Begitu juga dengan moralitas yang dimiliki oleh karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Padang dapat membuat karyawan meningkatkan produksi kerja yang ada pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Padang. Semula dapat mengerjakan 100 (seratus) orang perhari sekarang dengan pelayanan yang dimiliki oleh karyawan yang penuh *smile* dapat meningkatkan jumlah pelanggan yang dilayani menjadi 150 orang perhari.

Secara parsial atau uji t pada penelitian ini dapat hasil bahwa variabel kemampuan intelektualitas berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karier karyawan. karena dengan kemampuan intelektualitas yang dimiliki oleh karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien serta membuat semua pekerjaan menjadi mudah.

Begitu juga variabel moralitas juga berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pada perusahaan daerah air minum (PDAM), sebab dengan adanya moralitas yang baik maka karyawan tersebut dengan mudah dalam meniti kariernya.

Jadi dengan kemampuan intelektualitas dan moralitas yang baik, maka dapat membuat suatu pekerjaan yang rumit menjadi mudah. Sehingga dengan adanya kedua variabel tersebut semua masalah dalam pengembangan karier dapat diraih dengan baik.

Untuk pengembangan karier karyawan yang benar, maka perlu disarankan kepada perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Padang hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan pengembangan karier karyawan, maka perusahaan daerah air minum (PDAM) tidak perlu mempersulit karyawannya dengan berbagai persyaratan
2. Untuk meningkatkan kemampuan intelektualitas karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Padang menawarkan pendidikan yang tinggi bagi karyawannya dan memberikan pelatihan kepada karyawan. baik didalam maupun diluar perusahaan.
3. Karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuan intelektualitas dan memperlihatkan moralitas yang baik sehingga pimpinan perusahaan punya catatan yang baik.

F. DAFTAR PUSTAKA

Arep, Ishak dan Tanjung (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tri Sakti, Jakarta.

Anwar, P. M (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Rosda, Bandung Andrew. J.

Bambang, W (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Sulita, Jakarta.

Burlian, Muhammad, (2002), Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Balai Karantina Ikan Medan, Universitas Sumatera utara, Medan.

Bertens, (2000), Etika, Gramedia Pustaka, Jakarta.

Cattel, (1983), *Hamboll for The Individual of gram, Culturefair Intelegence, Institute from personality and ability,*

David Weslher, (1996), *The Measurement And Apraisalpf Adult Intelegence, Baltimore M.d*

Dubrin, (1982), *Leadership, Terj.Prenada Media, Jakarta.*

Durkem, Emile, (2011), *The Elementary From of The Religius Life, Terj. IRCISOD, Yogyakarta.*

F. Magnis, Suseno, (1993), *Etika Dasar Masalah-Masalah Pokok Filsafat Moral, PT. Kanisius. Jakarta.*

Gunarsa, Singgih, (1991), *Fsikologi Remaja, BPK Gunung Mulia, Jakarta.*

Henry, Simamora, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.*

Imanuel Kant, (2002), *Kritik Atas Akal Budi Praktek, Pustaka Belajar, Yogyakarta.*

Idris, (2004), *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Program SPSS, Percetakan Universitas Negeri Padang, Padang.*

Koesmono. H.T, (2008), *Pengaruh Kepemimpinan Tuntunan Tugas dan Karier Terhadap Stress Kerja Rumah Sakit Surabaya. Surabaya.*

Nawawi, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, UGM, Jakarta.*

Purwanto, N galim, (2003), *Prinsip Dan Teknis Evaluasi Pengajaran, PT. Remaja Rosdikarya, Bandung.*

Robin, Steven, (2002), *Perilaku Organisasi Jilid II, PT. Indeks Kelompok, Jakarta. Robert.C.*

Mathis-Jhon, Jachson, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat Jakarta.*

Siagian, Sondang, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta. Santoso,*

Singgih, (2000), *Manajemen F&B Service, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.*

Vethzal, Rivai, (2003), *Kepemimpinan Perilaku Organisasi*, PT. Rajagrafindo, Jakarta.
W. Posporodjo, (1988), *Logika Ilmu Menalar*, Pustaka Grafika, Bandung.
Wiramiharja, Suwarjo, (2003), *Pengantar Psikologi Klinis*, B. Refika Aditama, Bandung