

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis di era globalisasi saat ini makin pesat, perusahaan ditandai dengan tingkat persaingan yang semakin ketat, persaingan tidak hanya terjadi pada skala baik nasional maupun internasional, bahkan secara lokal pun persaingan semakin ketat. Hal ini dikarenakan perubahan teknologi yang berinovasi dan dituntut mampu melakukan dinamika perubahan yang lebih baik.

Menurut Ajabar (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Jika organisasi yang dimiliki sumber daya manusia yang berkualitas kurang baik akan berpengaruh terhadap organisasi, jika sumber daya manusia yang berkualitas baik akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga tercapainya tujuan perusahaan

PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Pasar Palad adalah salah satu unit layanan dari Bank Rakyat Indonesia yang terletak di Jalan Jatinegara Kaum Pulo Gadung, Jakarta Timur, yang dikenal sebagai bank dengan fokus pada segmen mikro, kecil dan menengah (UMKM). Sebagai lembaga keuangan terkemuka di Indonesia, BRI memiliki visi untuk memberdayakan masyarakat melalui akses layanan perbankan yang inklusif, yaitu seperti Layanan dan Produk BRI Unit Pasar Palad menaarkan berbagai produk dan layanan perbankan, termasuk tabungan, kredit pinjaman, dan layanan perbankan digital. Fokus semua unit ini adalah mendukung para pelaku usaha kecil dan menengah dengan menyediakan pinjaman

yang mudah diakses, serta layanan yang membantu pengembangan usaha mereka.

Sebelum penelitian melakukan pra survey terhadap sebuah masalah atau fenomena variabel, peneliti terlebih dahulu melakukan pra survey sebagai dasar pemilihan variabel-variabel untuk menentukan judul. Dari pra survey tersebut, diperoleh hasil yang menjadi landasan untuk survey lebih lanjut.

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Pemilihan Variabel

No	Variabel	Jumlah	Sampel
1	Kinerja Karyawan	19	20
2	Pengembangan karir	13	20
3	Kompetensi	17	20
4	Beban Kerja	7	20
5	Integritas	15	20
6	Gaya Kepemimpinan	8	20
7	Displin Kerja	16	20
8	Kepemimpinan	3	20
9	Budaya Organisasi	10	20
10	Komunikasi	9	20
Jumlah		117	200
Presentase		43%	100%

Sumber : PT. Bank BRI Unit Pasar Palad.

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil pra survei variabel yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 karyawan PT. Bank BRI Unit Pasar Palad dengan memberikan beberapa kuesioner yang terdiri dari 10 variabel dan menunjukkan bahwa respon diminta memilih 5 variabel dari total variabel yang telah dibagikan. Hasil survey tersebut menunjukkan terdapat 19 responden memilih Kinerja karyawan, 13 responden memilih variabel Pengembangn karir, 17 responden memilih variabel kompetensi, 15 responden memilih variabel integritas dan 16 responden memilih variabel displin kerja.

Maka dapat disimpulkan, dalam penelitian ini tersebut menunjukan masalah yang paling dominan ada pada variabel Kinerja karyawan, Pengembangan karir, Kompetensi, Integritas dan Displin Kerja.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk di sektor perbankan. PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Pasar Palad, sebagai lembaga keuangan terkemuka, sangat bergantung pada kinerja optimal karyawannya untuk memberikan layanan terbaik kepada nasabah dan mencapai tujuan Perusahaan. Kinerja karyawan memiliki tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukan oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di dalam organisasi yang melaksanakan pekerjaanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya dan berhasil baik secara kualitatif dan kuantitatif. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kegiatan menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya dan mempunyai suatu keterampilan yang sulit dan sangat penting.

Kinerja karyawan PT. Bank BRI Unit Pasar Palad didasarkan pada tabel pra survey yang dilakukan sebagai berikut :

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan	19 95%	1 5%	20 100%

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	Sampel
2	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan saya dengan rapih dan teliti	18 90%	2 10%	20 100%
3	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja	15 75%	5 25%	20 100%
4	Saya berprestasi dalam pekerjaan saya sehingga sering mendapat pujian atau penghargaan	10 50%	10 50%	20 100%
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	16 80%	4 20%	20 100%
Jumlah		78	32	100
Presentase		78%	32%	100%

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Bank BRI Unit Pasar Palad pada terkait dengan variabel Kinerja Karyawan dengan menggunakan 5 pernyataan kuesioner. Terdapat 32 (32%) pernyataan menyatakan tidak yang artinya karyawan belum mampu memaksimalkan kinerjanya, sedangkan 78 (78%) pernyataan yang mengatakan ya artinya karyawan mampu untuk memaksimalkan kinerjanya dengan menunjukkan tingkat kemampuannya di bidang masing-masing secara optimal serta peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Dapat dilihat dari hasil jawaban pra survey diatas beberapa karyawan yang menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan, sehingga karyawan

mengatakan bahwa kurangnya keterampilan yang memadai membuat karyawan merasa tidak memiliki keterampilan salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni kemampuan seseorang dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan pengamalan yang ada dalam dirinya untuk menghasilkan suatu kinerja yang diharapkan.

Kompetensi adalah watak yang memungkinkan insan hendak melakukan tindakan mereka dengan keberhasilan dan dalam teladan tata krama. Tanda pembentukan dan evaluasi kompetensi sangat krusial hendak berfungsinya model manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi PT. Bank BRI Unit Pasar Palad didasarkan pada tabel pra survey yang dilakukan sebagai berikut :

Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Kompetensi Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer dll	18 90%	2 10%	20 100%
2	Saya memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik	19 95%	1 5%	20 100%
3	Saya mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain	17 85%	3 15%	20 100%

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
4	Saya mampu menggunakan waktu kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku	16 80%	4 20%	20 100%
5	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan antar kerja dengan baik	19 95%	1 5%	20 100%
Jumlah		89	11	100
Presentase		89%	11%	100%

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Bank BRI Unit Pasar Palad terkait dengan variabel Kompetensi. Karyawan dengan menggunakan 5 pernyataan kuesioner. Terdapat 11 (11%) pernyataan menyatakan tidak yang artinya karyawan belum mampu mengoptimalkan pengetahuannya atau pemahamannya dan membuat kinerja karyawan menurun, sedangkan 89 (89%) pernyataan yang mengatakan ya artinya karyawan memiliki sudah cukup pemahaman sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

Kesimpulannya dapat dijelaskan dari jawaban para responden yaitu masih ada beberapa karyawan yang kurang optimal sering kali disebabkan oleh kurangnya kompetensi, ini menunjukan perlunya perhatian terhadap program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah integritas. Menurut (Abdul Kadir, 2018) Integritas adalah kesesuaian antara kata-kata dan tindakan seseorang. Ini mencakup kejujuran, ketulusan, dan komitmen untuk melakukan yang benar, bahkan ketika tidak ada yang melihat.

Integritas adalah suatu kualitas moral yang mencakup kejujuran, konsistensi, dan kesetiaan terhadap prinsip-prinsip etika. Seseorang yang memiliki integritas biasanya dapat dipercaya, berpegang pada nilai-nilai yang diakui, dan bertindak sesuai dengan kata-katanya. Integritas penting dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam hubungan pribadi maupun profesional, karena menciptakan rasa saling percaya dan kredibilitas.

Integritas PT. Bank BRI Unit Pasar Palad didasarkan pada tabel pra survey yang dilakukan sebagai berikut :

Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Integritas Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya taat pada peraturan-peraturan baik diawasi Maupun tidak diawasi	19 95%	1 5%	20 100%
2	Saya memiliki rasa percaya diri yang besar dalam Menghadapi berbagai kesulitan	18 90%	2 10%	20 100%
3	Saya selalu menimbang permasalahan yang ada diperusahaan berikut akibat-akibatnya dengan Seksama	15 75%	5 25%	20 100%
4	Saya tidak mengelak atau menyalahkan orang lain Yang dapat merugikan orang lain	16 80%	4 20%	20 100%
5	Saya memotivasi diri dengan menunjukkan Antusiasme yang konsisten untuk selalu bekerja	19 95%	1 5%	20 100%
Jumlah		87	13	100
Presentase		87%	13%	100%

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4 Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang

karyawan PT. Bank BRI Unit Pasar Palad terkait dengan variabel Integritas dengan menggunakan 5 pernyataan kuesioner. Terdapat 13 (13%) pernyataan menyatakan tidak yang artinya karyawan tidak merasa dihargai mungkin tidak berusaha maksimal, yang dapat berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja menurun, sedangkan 87 (87%) pernyataan yang mengatakan ya artinya karyawan menciptakan rasa tanggung jawab, membuat individu lebih berkomitmen terhadap pekerjaan dan hasilnya, karena integritas bukan hanya nilai moral, tetapi juga faktor penting yang berkontribusi pada kinerja

Kesimpulan yang dapat dijelaskan dari jawaban para responden yaitu bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum memahami atau memiliki tanggung jawab terkait peraturan-peraturan perusahaan menimbulkan pekerjaan belum optimal. Maka dari itu perusahaan lebih perhatian dengan diadakanya program mentoring antara atasan dengan karyawan, mampu melakukan diskusi terbuka atau hal lainnya agar kinerja berjalan dengan baik

Karyawan yang menunjukkan integritas membangun reputasi positif di tempat kerja, yang dapat membuka peluang untuk promosi dan tanggung jawab yang lebih besar. Integritas sering kali diakui dan dihargai oleh manajemen, yang dapat berujung pada rekomendasi untuk peluang pengembangan karir lainnya, Reputasi yang baik menarik perhatian profesional lain dalam perusahaan, membuka peluang untuk koneksi yang dapat menguntungkan pengembangan karir di masa depan. (Ummah, 2019) Integritas didukung oleh 6 pilar karakter yang terdiri dari kejujuran, keadilan, kearifan, hemat, dan tanggung jawab. Selain itu, faktor yang menciptakan kinerja optimal adalah pengembangan profesional.

Pengembangan karir memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Employee engagement mengacu pada sejauh mana karyawan terlibat penuh dalam pekerjaannya dan Salah satu faktor yang mendukung terciptanya employee engagement adalah pengembangan karir yang berkelanjutan. Pengembangan karir memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh secara profesional, meningkatkan keterampilan, dan meraih tujuan karir mereka. Ini bisa dilakukan melalui berbagai inisiatif, seperti pelatihan, program mentoring, kesempatan rotasi pekerjaan, dan jalur karir yang jelas

Pengembangan Karir PT. Bank BRI Unit Pasar Palad didasarkan pada tabel pra survey yang dilakukan sebagai berikut:

Tabel 1.5 Hasil Pra Survei Pengembangan Karir Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya merasa perusahaan adil dalam karir	15 75%	5 25%	20
2	Saya merasa perusahaan menghargai potensinya karyawannya	14 70%	6 30%	20
3	Pimpinan saya selalu membuka akses kepada karyawan untuk pengembangan karir	13 65%	7 35%	20
4	Perusahaan memeberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan atau kursus	16 80%	4 20%	20
5	Saya merasa puas terhadap jenjang karir perusahaan saya bekerja	17 85%	3 15%	20
Jumlah		75	25	100
Presentase		75%	25%	100%

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.5 Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Bank BRI Unit Pasar Palad terkait dengan variabel Integritas dengan menggunakan 5 pernyataan kuesioner. Terdapat 25 (25%) pernyataan menyatakan tidak yang artinya karyawan yang diberi tanggung jawab merasa *overwhelmed* (kewalahan), yang bisa mengakibatkan penurunan kinerja sementara dan membuat karyawan menjadi stress bekerja sedangkan 75 (75%) pernyataan yang mengatakan ya artinya Karyawan yang merasa diberdayakan melalui pengembangan karir biasanya lebih puas dengan pekerjaan mereka yang dapat meningkatkan loyalitas dan mengurangi tingkat turnover, karyawan yang terlibat dalam pengembangan karir cenderung meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang berdampak langsung pada kinerja mereka.

Kesimpulannya dari jawaban para responden menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa kurang puas dengan kondisi saat ini, terutama terkait dengan kurangnya kesempatan untuk promosi. (Ningmabin et al., 2022) Hal ini mungkin mencerminkan kurangnya jalur karir yang jelas dalam organisasi, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurun.

(Nasution, 2022) disiplin kerja merupakan satu jalan yang ditempuh oleh organisasi Disiplin kerja sangat mempengaruhi pengembangan karir. Disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Ini menunjukkan profesionalisme dan komitmen, yang sering kali diperhatikan oleh atasan dan rekan kerja. Dengan memiliki disiplin yang baik, seseorang dapat membangun reputasi positif, meningkatkan keterampilan, dan mendapatkan kepercayaan untuk tanggung jawab yang lebih besar. Selain itu,

disiplin juga membantu dalam pengelolaan waktu, yang penting untuk mencapai tujuan karir jangka panjang. Jadi, disiplin kerja berkontribusi signifikan pada peluang promosi dan perkembangan karir secara keseluruhan.

Disiplin Kerja PT. Bank BRI Unit Pasar Palad didasarkan pada tabel pra survey yang dilakukan sebagai berikut :

Tabel 1.6 Hasil Pra Survey Disiplin Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya hadir di tempat bekerja tepat waktu	15 75%	5 25%	20 100%
2	Saya selalu minta izin kepada atasan ketika tidak dapat hadir ke kantor	14 70%	6 30%	20 100%
3	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan	13 65%	7 35%	20 100%
4	Saya Taat terhadap tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan	16 80%	4 20%	20 100%
5	Saya melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	17 80%	3 15%	20 100%
Jumlah		75	25	100
Presentase		75%	25%	

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.6 Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Bank BRI Unit Pasar Palad terkait dengan variabel Disiplin Kerja dengan menggunakan 5 pernyataan kuesioner. Terdapat 25 (25%) pernyataan menyatakan tidak yang artinya beberapa karyawan tidak memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik kesulitan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, dan

tidak hadir kerja dengan waktu dengan tepat, sedangkan terdapat 75 (75%) pernyataan menyatakan ya yang artinya karyawan mampu mengikuti peraturan-peraturan perusahaan dan mampu bekerja secara optimal yang meningkatkan kedisiplinan bekerja membuat pekerjaan terkoordinasi dengan baik.

Kesimpuannya karyawan datang terlambat dan belum melakukan pekerjaan dengan standar menunjukkan adanya masalah yang signifikan dalam manajemen waktu dan pemahaman terhadap ekspektasi kerja. Keterlambatan yang sering terjadi dapat disebabkan oleh kurangnya perencanaan, masalah pribadi, atau bahkan ketidakpuasan terhadap tugas yang diberikan. Selain itu, pekerjaan yang tidak memenuhi standar menunjukkan bahwa ada kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan dan pemahaman karyawan mengenai kualitas yang diharapkan. Ini menandakan pentingnya intervensi dari manajemen untuk memberikan, pelatihan, memperjelas ekspektasi, dan menciptakan budaya kerja yang mendorong disiplin. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas secara keseluruhan. (Maskur, 2024) Disiplin kerja adalah perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban dalam bekerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Berdasarkan fenomena masalah yang melatarbelakangi penelitian ini dan hasil penlitian terlebih dahulu, maka peneliti meneliti ini dengan judul “**BERPENGARUH KOMPTENSI, INTEGRITAS, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK BRI UNIT PASAR PALAD MELALU DISPLIN KERJA SEBAGAI INTERVENING”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka perumusan masalah dalam penlitian ini ialah :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung Kompetensi terhadap Displin Kerja pada PT. Bank BRI Unit Pasar Palad?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung Integritas terhadap Displin Kerja pada PT. Bank BRI Unit Pasar Palad?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung Pengembangan Karir terhadap Displin Kerja pada PT. Bank BRI Unit Pasar Palad?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Unit Pasar Palad?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung Integritas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Unit Pasar Palad?
6. Apakah terdapat pengaruh langsung Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Unit Pasar Palad?
7. Apakah terdapat pengaruh langsung Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Unit Pasar Palad?
8. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Displin Kerja pada PT. Bank BRI Unit Pasar Palad?
9. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Integritas terhadap Kinerja Karyawan melalui Displin Kerja pada PT. Bank BRI Unit Pasar Palad?
10. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Displin Kerja pada PT. Bank BRI Unit Pasar

Palad?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Kompetensi terhadap Displin Kerja pada PT. Bank BRI Unit Pasar Palad?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Integritas terhadap Displin Kerja pada PT. Bank BRI Unit Pasar Palad?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Pengembangan Karir terhadap Displin Kerja pada PT. Bank BRI Unit Pasar Palad?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Unit Pasar Palad?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Integritas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Unit Pasar Palad?
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Unit Pasar Palad?
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Unit Pasar Palad?
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Displin Kerja pada PT. Bank BRI Unit Pasar Palad?
9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung Integritas

terhadap Kinerja Karyawan melalui Displin Kerja pada PT. Bank BRI Unit Pasar Palad?

10. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Displin Kerja pada PT. Bank BRI Unit Pasar Palad?

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan diatas, maka penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti:

Penelitian ini memaparkan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia. Dan diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber perspektif untuk eksplorasi lebih lanjut dengan pengujian serupa, khususnya dampak Kompetensi, Integritas, Pengembangan Karir dengan Displin kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi Praktisi

Kami berharap penelitian ini dapat dipercaya dalam memberikan data mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti Kompetensi, Integritas, Pengembangan Karir sekaligus menjadi pedoman dalam menyelesaikan permasalahan Perusahaan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia, terlebih lagi dapat memberikan kontribusi dalam hal penalaran, yang akan berguna untuk penelitian sekarang dan masa depan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Bank BRI Unit Pasar Palad untuk menangani masalah kompetensi, integritas dan pengembangan karir dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan Perusahaan

