

SKRIPSI

**ANALISIS PROFESIONALISME DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *REGIONAL
OFFICE* PT. BANK RAKYAT INDONESIA DENPASAR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga
Politeknik Negeri Bali

Oleh:

Ni Putu Ayu Intan Wahyuni

NIM. 1915744094

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

SKRIPSI

**ANALISIS PROFESIONALISME DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *REGIONAL
OFFICE* PT. BANK RAKYAT INDONESIA DENPASAR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga
Politeknik Negeri Bali

Oleh:

Ni Putu Ayu Intan Wahyuni

NIM. 1915744094

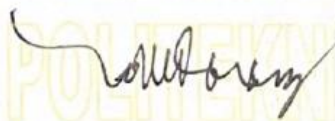
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis Profesionalisme dan *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan pada *Regional Office* PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar
2. Penulis :
 - a. Nama : Ni Putu Ayu Intan Wahyuni
 - b. NIM : 1915744094
 - c. Jurusan : Administrasi Niaga
 - d. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM

NIP 198208012006041003



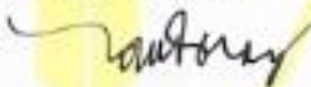
I Made Widiantara, S.Psi., M.Si

NIP 197902182003121002

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI
ANALISIS PROFESIONALISME DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *REGIONAL OFFICE PT.*
BANK RAKYAT INDONESIA DENPASAR

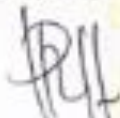
Oleh
NI PUTU AYU INTAN WAHYUNI
NIM. 1915744094

Disahkan
Ketua Penguji,



Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM
NIP 198208012006041003

Penguji I,



Made Ayu Jayanti Prita Utami, S.S.T.Ak., M.Si.

NIP 199206132019032023

Penguji II,



Lily Marheni, SH

NIP 196409071991032002

Mengetahui

Jurusan Administrasi Niaga

Ketua,



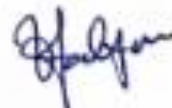
Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D.

NIP 196409291990032003

Badung, 25 Agustus 2023

Prodi Manajemen Bisnis Internasional

Ketua,



Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M.

NIP 197612032008122001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Do the Best

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Profesionalisme dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Regional Office* PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar” tepat pada waktunya. Atas terselesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua; Bapak Wayan Suastika dan Ibu Wayan Srinadi, yang telah memberikan kasih sayang yang tulus, didikan, dukungan dan doa yang tiada henti untuk kesuksesan peneliti. Adik saya terkasih; Ayu Indah Mahyuni, yang telah menghibur, memberikan semangat, dan menjadi saudara terbaik yang penulis pernah miliki.
2. Teman-teman terbaik yang telah menginspirasi, membantu, mendengar keluh kesah, kebersamaan dan dukungan semangat yang diberikan.
3. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu sehingga terselesaikannya skripsi ini.

Skripsi ini akan lebih sempurna jika mendapat masukan dari para pembaca, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi terciptanya kesempurnaan dalam Skripsi Riset Terapan ini. Akhir kata semoga Skripsi Riset Terapan ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi nyata bagi perkembangan dunia industri dan ilmu pengetahuan kedepannya.

Badung, 18 Agustus 2023



Penulis

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Putu Ayu Intan Wahyuni

NIM : 1915744094

Prodi/Jurusan : D4 Manajemen Bisnis Internasional/Administrasi Bisnis

Dengan ini saya menyatakan bahwa naskah SKRIPSI yang berjudul : “Analisis Profesionalisme dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Regional Office* PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar” adalah memang benar hasil karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 18 Agustus 2023

Yang menyatakan



Ni Putu Ayu Intan Wahyuni

NIM 1915744094

ABSTRAK

Proses pemberian kredit yang dilakukan Bank BRI adalah dengan menerapkan prinsip kehati-hatian agar fasilitas kredit yang diberikan tepat sasaran dan tidak menimbulkan risiko. Risiko kredit dapat diminimalisir dengan melakukan analisis kredit secara matang dan mendalam. Penelitian ini tentunya juga termotivasi dari adanya kasus-kasus yang menjadi fenomena *negative* dalam dunia perbankan khususnya yang terjadi pada *Regional Office* PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar serta penelitian mengenai pengaruh karakteristik kepribadian pada analisis kinerja karyawan yang masih terbatas. Profesionalisme menjadi syarat utama seorang karyawan perbankan. Karakteristik *locus of control* dibagi menjadi 2 yaitu: *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* yang mengacu dengan kontrol atas hasil-hasil penting yang terjadi dalam kehidupannya, seperti keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri, hal ini merupakan pengertian dari *locus of control* internal atau semua peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain, seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari Profesionalisme, *Locus of Control* Internal dan *Locus of Control* Eksternal terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Dengan menggunakan 40 sampel pengujian. Hasil penelitian ini menunjukkan Profesionalisme (X1), *Locus of Control* Internal (X2), dan *Locus of Control* Eksternal (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar. 77,4 % variasi pada Kinerja dipengaruhi oleh variabel Profesionalisme (X1), *Locus of Control* Internal (X2), dan *Locus of Control* Eksternal (X3) Sisanya 22,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

ABSTRACT

The credit disbursement process conducted by Bank BRI follows the principle of prudence to ensure that the credit facilities provided are targeted appropriately and do not pose risks. Credit risks can be minimized through thorough and in-depth credit analysis. This research is motivated by negative phenomena in the banking world, particularly those that occurred at the Regional Office of PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar, as well as the limited studies on the influence of personality characteristics on employee performance analysis. Professionalism is a primary requirement for banking employees. The characteristic of locus of control is divided into two types: internal locus of control and external locus of control. Internal locus of control refers to the belief that individuals have control over important outcomes in their lives, such as success, achievements, and failures, which are influenced by their own behavior. On the other hand, external locus of control refers to the belief that life events, including achievements, failures, and successes, are controlled by external forces such as the influence of powerful individuals, opportunities, luck, and fate. In this study, multiple linear regression analysis is used to determine the influence of independent variables, which consist of Professionalism, Internal Locus of Control, and External Locus of Control, on the dependent variable, which is Employee Performance. The study utilizes a sample size of 40 tests. The results of this research indicate that Professionalism (X1), Internal Locus of Control (X2), and External Locus of Control (X3) have a positive and significant impact on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar. Specifically, 77.4% of the variation in Employee Performance is influenced by the variables of Professionalism (X1), Internal Locus of Control (X2), and External Locus of Control (X3), while the remaining 22.6% is influenced by other factors beyond the scope of this research model.

PRAKATA

Puji dan Syukur Saya panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa, Karena berkat rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini yang berjudul “Analisis Profesionalisme dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Regional Office* PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar” Skripsi ini ditulis dengan penuh tanggung jawab oleh penulis sebagai bentuk pemenuhan syarat kelulusan dan dalam upaya memperoleh gelar Sarjana Terapan Administrasi Bisnis. Dalam penyusunan Skripsi ini peneliti mendapatkan banyak masukan dan saran sehingga skripsi ini dapat selesai dengan tepat waktu, dengan hal tersebut penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

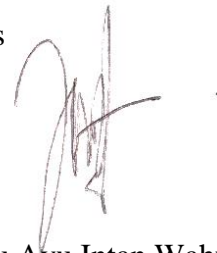
1. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M. selaku ketua program studi D4 Manajemen Bisnis Internasional.
3. Bapak Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan banyak masukan dan saran dalam pembuatan skripsi penelitian ini.
4. Bapak I Made Widiantera, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan banyak masukan dan saran dalam pembuatan skripsi penelitian ini.
5. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan dukungan material serta moral dan senantiasa mendoakan saya sehingga termotivasi untuk menyelesaikan skripsi penelitian ini.
6. Rekan rekan BRI yang telah membantu dan mengizinkan untuk meminta data dan sekaligus menjadi tempat penelitian.

7. Serta pihak pihak lainnya yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu yang juga telah berjasa membantu untuk menyelesaikan skripsi penelitian ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih belum sempurna dengan demikian penulis juga mengharapkan masukan dan kritikan yang membangun dari rekan rekan pembaca untuk menyempurnakan skripsi penelitian ini, penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Badung, 18 Agustus 2023

Penulis



Ni Putu Ayu Intan Wahyuni

NIM. 1915744094

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 Tinjauan Pustaka	12
2.1.1 Teori Atribusi.....	12
2.1.2 Profesionalisme.....	13
2.1.3 <i>Locus of Control</i>	17
2.1.4 Kinerja Karyawan	21
2.2 Penelitian Terdahulu (Kajian Empirik)	25
2.3 Kerangka Konsep	33
2.4 Hipotesis	33
2.4.1 Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.4.2 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Internal terhadap Kinerja Karyawan	34
2.4.3 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Eksternal terhadap Kinerja Karyawan	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Lokasi Penelitian	37
3.2 Populasi dan Sampel.....	37
3.2.1 Populasi.....	37
3.2.2 Sampel.....	38
3.3 Variabel Penelitian	38
3.4 Jenis dan Sumber Data	42
3.4.1 Jenis Data	42
3.4.2 Sumber Data.....	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data	43

3.5.1	Kuisisioner.....	43
3.5.2	Studi Pustaka.....	44
3.5.3	Observasi.....	44
3.6	Instrumen Penelitian dan Pengujian.....	45
3.6.1	Uji Validitas.....	45
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	45
3.7	Teknik Analisis Data.....	46
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	46
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	46
3.7.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
3.7.4	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	48
3.7.5	Uji Hipotesis.....	49
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1	Gambaran Umum Khalayak Sasaran.....	51
4.1.1	Sejarah Perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia.....	51
4.1.2	Visi dan Misi PT. Bank Rakyat Indonesia.....	53
4.1.3	Bidang Usaha.....	53
4.1.4	Lokasi Perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia.....	55
4.1.5	Struktur Organisasi.....	56
4.2	Hasil Analisis dan Pembahasan.....	58
4.2.1	Uji Instrumen.....	59
4.2.2	Karakteristik Responden.....	62
4.2.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	65
4.2.4	Analisis Statistik Deskriptif.....	72
4.2.5	Uji Asumsi Klasik.....	74
4.2.6	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	79
4.2.7	Uji Hipotesis.....	79
4.3	Pembahasan.....	87
4.3.1	Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja karyawan pada <i>Regional Office</i> PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar.....	87
4.3.2	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Internal Terhadap Kinerja karyawan pada <i>Regional Office</i> PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar.....	89
4.3.3	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Eksternal Terhadap Kinerja karyawan pada <i>Regional Office</i> PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar.....	90
4.3.4	Pengaruh Profesionalisme, <i>Locus of Control Internal</i> dan <i>Locus of Control Eksternal</i> secara parsial terhadap kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar.....	92
4.3.5	Upaya-upaya yang Sebaiknya Dilakukan <i>Regional Office</i> PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.....	93
4.4	Implikasi Hasil Penelitian.....	94
4.4.1	Implikasi Teoritis.....	94
4.4.2	Implikasi Praktis.....	96

BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	99
5.1	Simpulan.....	99
5.2	Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN	106

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Nilai NPL Tahun 2019-2022.....	6
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Divisi Credit Risk Analyst Regional Office Denpasar	38
Tabel 3.2 Blue Print Instrumen Penelitian	39
Tabel 3.3 Skor Kuisisioner	44
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	59
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4.3 Hasil Karakteristik Responden.....	62
Tabel 4.4 Hasil Karakteristik Responden.....	63
Tabel 4.5 Hasil Karakteristik Responden.....	64
Tabel 4.6 Hasil Karakteristik Responden.....	65
Tabel 4.7 Rangkuman Interval Skor Variabel Penelitian.....	66
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Profesionalisme (X1)	67
Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap <i>Locus Of Control</i> Internal (X2) ..	68
Tabel 4.10 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap <i>Locus Of Control</i> Eksternal (X3)	70
Tabel 4.11 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	71
Tabel 4.12 Statististik Deskriptif	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	77
Tabel 4.15 Hasil Uji Gletser Heteroskedastisitas.....	78

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	79
Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan F	80
Tabel 4.18 Hasil Uji Determinasi.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi <i>Regional Office</i> BRI Denpasar.....	56
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Credit Risk Analyst	57
Gambar 4.3 Histogram (Grafik Histogram)	75
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas P-Plot (<i>Normal Probability Plot</i>).....	75
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78
Gambar 4.6 Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0 Dengan Uji F	81
Gambar 4.7 Daerah pengujian Penolakan dan Penerimaan H_0 dengan Uji t pada Variabel Profesionalisme (X_1)	83
Gambar 4.8 Daerah pengujian Penolakan dan Penerimaan H_0 dengan Uji t pada Variabel <i>Locus of Control</i> Internal (X_2)	85
Gambar 4.9 Daerah pengujian Penolakan dan Penerimaan H_0 dengan Uji t pada Variabel <i>Locus of Control</i> Eksternal (X_3).....	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Hasil Tabulasi

Lampiran 3. Hasil SPSS Versi 26.0

Lampiran 4. Hasil Karakteristik Responden

Lampiran 5. Hasil Tabel T dan F

Lampiran 6. Deskripsi Responden

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Hasil Tabulasi

Lampiran 3. Hasil SPSS Versi 26.0

Lampiran 4. Hasil Karakteristik Responden

Lampiran 5. Hasil Tabel T dan F

Lampiran 6. Deskripsi Responden

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bank adalah sebuah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lain dengan tujuan untuk meningkatkan taraf hidup orang banyak. Berdasarkan Undang-undang Perbankan RI No. 10 tahun 1998 tentang perbankan menjelaskan bahwa kredit adalah penyediaan uang/ tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu, berdasarkan persetujuan/ kesepakatan pinjam-meminjam antara bank dengan pihak lain yang mewajibkan pihak peminjam melunasi utangnya setelah jangka waktu tertentu dengan pemberian bunga.

Dalam kegiatan perbankan sering ditemukan beberapa tindakan kecurangan atau kesalahan yang mengakibatkan kerugian. Tindakan kecurangan atau kesalahan dalam bank biasanya melibatkan pihak intern (pegawai bank) beserta dengan nasabah bank yang bersangkutan. Maka dari itu, kinerja perbankan saat ini telah menjadi perhatian pemerintah dan masyarakat. Hal ini dikarenakan tidak sedikit kasus-kasus yang terjadi dalam perbankan baik, pembobolan rekening, deposito bodong, maupun kredit fiktif yang dikeluarkan.

Kasus pada tahun 2010 kasus korupsi kredit macet terjadi di Jambi dimana dalam kasus tersebut terdapat kredit macet mencapai 52 Miliar. Debitur mengajukan

mengajukan permohonan pinjaman dengan mengagunkan 36 item surat berharga yang nilai likuiditasnya mencapai Rp100 miliar sebagai jaminan, melakukan pinjaman sebesar Rp52 miliar dalam beberapa tahun. Namun, penggunaan kredit tersebut tidak sesuai dengan peruntukan. Dana yang dipinjamkan tersebut tidak dikembalikan oleh pihak debitur. Setelah diselidiki lebih lanjut terdapat kelalaian yang dilakukan oleh oknum Bank BRI Cabang Jambi, penyidik menemukan adanya dugaan kesalahan prosedur dalam pemberian kredit sehingga ditemukan kerugian negara senilai Rp52 miliar (Kompas.com, 2010). Kasus korupsi kredit terjadi pada bank bri unit kuta, dimana pelaku melakukan penyalahgunaan SOP Kredit Usaha Rakyat serta pencurian dan penggelapan agunan kredit sejak 2014-2016 dalam posisi sebagai mantri kupedes BRI kantor cabang kuta. Dalam kasus ini, negara mengalami kerugian hingga mencapai Rp 890.562.856,00 (Balipolitika.com, 2021). Pada tahun 2021 terjadi kasus penyalahgunaan uang setoran kredit Kupedes dan KUR tersangka merupakan mantri bank bri unit bangli, tersangka melakukan penggelapan dana pengembalian agunan kredit Kupedes kepada debitur yang belum lunas dan penarikan saldo agunan *cashcoll* dan beberapa transaksi lainnya terkait pencairan pinjaman dan pelunasan kredit nasabah yang dipergunakan untuk kepentingan pribadi (Ferdinan, 2021). Kasus kredit usaha rakyat fiktif dialami oleh Bank BRI Denpasar pada tahun 2022 oleh seorang tenaga marketing kredit yang memfasilitasi 148 pengajuan kredit KUR yang tidak sesuai persyaratan sehingga merugikan negara senilai Rp 3,1 miliar (Suadnyana, 2022).

Kasus-kasus tersebut memberikan dampak yang buruk bagi citra perusahaan karena dengan hal ini perusahaan menjadi perhatian bagi masyarakat, khususnya

bagi kinerja para karyawan perusahaan. Kinerja perbankan tentunya berkaitan dengan manajemen SDM. Manajemen SDM bank merupakan suatu asset yang dimiliki oleh organisasi untuk membantu mewujudkan dan mencapai tujuan perusahaan. Asset ini merupakan asset yang paling sulit untuk diolah atau dikembangkan karena tiap karyawan mempunyai karakteristik yang berbeda dan terus berubah dari waktu ke waktu. Lembaga keuangan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) agar kasus yang sama tidak terjadi kembali.

Karakteristik karyawan mewujudkan sikap profesionalisme yang juga menjadi syarat utama bagi seorang karyawan perbankan dalam membantu meningkatkan kualitas kinerja perusahaan. Menurut Halim & Achsin (2014) Profesionalisme berarti suatu kemampuan yang dilandasi oleh tingkat pengetahuan yang tinggi dan pelatihan khusus, daya pemikiran yang kreatif untuk melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan bidang keahlian dan profesinya. Seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesinya dengan menerapkan standar baku bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan (Natalia & Murni, 2019).

Faktor individual juga mempengaruhi kinerja karyawan berupa karakteristik psikologis, yaitu *locus of control* yang merupakan aspek kepribadian yang mengacu pada sistem psikologis individu dan sifat unik yang dapat memutuskan seseorang dalam berpikir dan berperilaku (Yuling et. al., 2010). Menurut Robbins & Judge (2015) *Locus of control* merupakan tingkatan dimana individu meyakini bahwa

mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. *Locus of control* menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka (Sunyoto & Burhanudin, 2015). Karakteristik *locus of control* dibagi menjadi 2 yaitu: *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* yang mengacu dengan kontrol atas hasil-hasil penting yang terjadi dalam kehidupannya, seperti keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri, hal ini merupakan pengertian dari *locus of control* internal atau semua peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain, seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib merupakan pengertian dari *locus of control* eksternal (Yudina, 2020). *Locus of control* eksternal juga dapat dikatakan sebagai situasi dimana individu-individu dengan lokus kendali eksternal memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, perilaku individu tidak akan mempunyai peran didalamnya sedangkan, individu yang memiliki *locus of control* internal akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan didalamnya.

PT. Bank Rakyat Indonesia merupakan salah satu bank pemerintah yang berperan serta secara aktif dalam pembangunan nasional dengan menyediakan pelayanan dalam jasa perbankan bagi seluruh lapisan masyarakat. Salah satu bentuk pelayanan perbankan yang diberikan oleh BRI adalah di bidang perkreditan dengan sasaran utama pengusaha kecil dan menengah ke atas. Proses pemberian kredit yang dilakukan Bank BRI adalah dengan menerapkan prinsip kehati-hatian agar fasilitas kredit yang diberikan tepat sasaran dan tidak menimbulkan risiko. Risiko kredit

dapat diminimalisir dengan melakukan analisis kredit secara matang dan mendalam.

Menurut Pambudi (2020) yang dimaksud dengan analisis kredit adalah suatu penilaian yang dilakukan oleh bank untuk menganalisis terhadap kelayakan calon debitur dari segala aspek, baik aspek akuntansi maupun non akuntansi. Aspek akuntansi didapat melalui laporan keuangan, laporan yang sedang berjalan, dan proyeksi di masa yang akan datang. Melalui teknik rasio keuangan bank dapat menilai kemampuan debitur dalam menerima pemberian kredit tersebut secara baik sehingga dapat dipenuhi sesuai ketentuan yang berlaku. Aspek non akuntansi diperoleh melalui analisis terhadap aspek diluar laporan keuangan, hal ini terkait dengan jaminan dan kondisi dari pengelolaan perusahaan untuk memberikan keyakinan kepada bank bahwa usaha yang akan dibiayai dengan kredit tersebut layak.

Lini SDM Bank BRI yang langsung berhubungan dengan analisis kredit adalah karyawan kredit bagian analis kredit. Analis kredit memiliki peran penting dalam penyaluran kredit, maka dari itu seorang analis kredit dituntut untuk mampu menyimpulkan alternatif untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam pemutusan kredit. Dalam penyajian tersebut, seorang analis kredit perlu memperhatikan aspek kepribadian sebagai suatu proses penting untuk turut membantu mengurangi kesalahan-kesalahan internal serta fenomena kasus kredit yang dilakukan oleh karyawan yang dapat merugikan negara bahkan bank.

(Prasnanugraha, 2014) menyatakan bahwa pentingnya kredit dalam perbankan mengakibatkan pengelolaan kredit menjadi perhatian utama bagi manajemen sehingga bank dapat memaksimalkan kesehatan kinerjanya dengan

menaikkan kuantitas dan kualitas kredit. Kuantitas kredit dilihat dan dinilai dari jumlah dan tingkat pertumbuhan kredit yang disalurkan, sedangkan kualitas kredit diukur dari jumlah dan porsi *non-performing loans* (NPL). Adapun perkembangan NPL pada Bank BRI Bali selama beberapa tahun terakhir

Tabel 1.1 Nilai NPL Tahun 2019-2022

Total	2019 (Juta)	2020 (Juta)	2021 (Juta)	2022 (Juta)
Total DPK	Rp 25.510.533	Rp 18.934.167	Rp 23.489.255	Rp 32.629.744
Total NPL	Rp 6.622.313	Rp 8.603.756	Rp 12.450.938	Rp 14.916.272

Sumber: *Regional Office* Bank BRI Denpasar, 2022

Jumlah nilai NPL Berdasarkan data di atas menunjukkan total NPL, pada tahun 2022 merupakan tahun terbesar dengan angka Rp.14.916.272 (Juta). Bank Indonesia menetapkan peraturan jika rasio NPL $\geq 15\%$ maka statusnya tidak sehat. Presentase yang kurang stabil menyebabkan keraguan apakah kredit yang diberikan sudah berjalan efektif.

Kredit merupakan salah satu produk Bank BRI yang sangat mempengaruhi kinerja perusahaan, untuk itu setiap kredit yang disalurkan diharapkan dapat tersalurkan dengan baik dan nasabah dapat membayar angsuran kredit dengan lancar. Apabila kredit yang disalurkan bermasalah/macet, maka akan membuat kredibilitas Bank menjadi kurang baik. Kredit yang bermasalah dapat disebabkan oleh beberapa hal, seperti kondisi ekonomi, *force major*, maupun kesalahan analisis dalam melakukan penilaian kelayakan kredit, seperti adanya intervensi dari lingkungan sekitar ataupun rasa empati dari dalam diri sendiri.

Penelitian ini didasari oleh beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Radityastuti et al., 2017) dimana peneliti menunjukkan hubungan *locus of*

control berpengaruh secara positif pada kinerja analis kredit PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi sifat kepribadian *locus of control* internal yang dimiliki oleh seorang analis kredit, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hermawan & Kaban, 2014), (Ary et al., 2019), dan (Battu & Susanto, 2022) menyimpulkan bahwa *locus of control* internal dan eksternal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Syarifah & Ariani, 2021) menyatakan bahwa profesionalisme dan *locus of control* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Dapat diartikan bahwa dengan *locus of control* yang tinggi serta sikap profesionalisme yang dimiliki karyawan maka, akan mempengaruhi tinggi kinerja karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila karyawan memiliki *locus of control* serta sikap profesional yang rendah, maka kinerja karyawan tersebut akan menjadi rendah pula.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Murdi & Utami, 2021) menunjukkan bahwa *locus of control* internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Badewin & Sarmiati, 2021) menyebutkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor sedangkan *locus of control* eksternal tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian (Junia et al., 2021) menyebutkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor sedangkan *locus of control* eksternal & *locus of control* internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini tentunya juga termotivasi dari adanya kasus-kasus yang menjadi fenomena *negative* dalam dunia perbankan khususnya yang terjadi pada

Regional Office PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar serta penelitian mengenai pengaruh karakteristik kepribadian pada analisis kinerja karyawan yang masih terbatas. Penelitian mengenai kinerja karyawan sangat penting dan relevan hingga saat ini bahkan di masa mendatang, mengingat apabila karyawan keuangan salah dalam mengalokasikan kredit dalam jumlah yang besar maka cenderung akan mengakibatkan lonjakan inflasi dan kelumpuhan pada sector rill.

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teori Atribusi. Menurut Robbins & Judge (2015) teori atribusi ini menjelaskan bahwa ketika individu mengamati perilaku seseorang, individu tersebut berupaya menentukan apakah perilaku tersebut disebabkan secara internal atau eksternal. Teori ini juga menjelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu (Schuchter & Levi, 2016). Teori atribusi menjelaskan tindakan seorang pemimpin maupun orang yang diberikan wewenang disebabkan oleh atribut penyebab. Tindakan yang tidak etis dan tindakan curang dapat dipengaruhi oleh adanya sistem pengendalian internal dan monitoring oleh atasan.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya yang tidak konsisten, fenomena *negative* dalam dunia perbankan serta dengan adanya peningkatan NPL, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “Analisis Profesionalisme dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan pada *Regional Office* PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar”

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti menetapkan rumusan masalah yang terkait dengan penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada *Regional Office* PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar?
- b. Bagaimana pengaruh *locus of control* internal terhadap kinerja karyawan pada *Regional Office* PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar?
- c. Bagaimana pengaruh *locus of control* eksternal terhadap kinerja karyawan pada *Regional Office* PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar?
- d. Bagaimana pengaruh profesionalisme, *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal secara simultan terhadap kinerja karyawan pada *Regional Office* PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar?
- e. Bagaimana upaya-upaya yang sebaiknya dilakukan *Regional Office* PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar dalam meningkatkan profesionalisme, *locus of control internal*, dan *locus of control* eksternal terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan di *Regional Office* PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* internal terhadap kinerja karyawan di *Regional Office* PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar.

- c. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* eksternal terhadap kinerja karyawan di *Regional Office* PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar.
- d. Untuk menganalisis kinerja karyawan *Regional Office* PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar.
- e. Untuk mengetahui upaya-upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme, *locus of control internal*, dan *locus of control* eksternal terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dan perbandingan bagi penelitian selanjutnya mengenai bagaimana pengaruh Profesionalisme, *Locus of Control Internal*, dan *Locus of Control Eksternal* terhadap kinerja dan juga mampu membuktikan mengenai teori- teori yang mendasari penelitian ini dalam implementasi di lapangan kerja serta dapat berkontribusi untuk menguatkan teoriterkait.

- b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh peneliti sebagai bentuk penerapan ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan, serta penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan dari penelitian yang sudah ada.

- 2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, dan masukan bagi pihak manajemen perusahaan mengenai Profesionalisme dan *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan, serta upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3) Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pemikiran dalam mendukung kajian mengenai Profesionalisme dan *Locus of Control* terhadap kinerja, serta dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

5.1.1 Profesionalisme (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar.

5.1.2 *Locus of Control Internal* (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar.

5.1.3 *Locus of Control Eksternal* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar.

5.1.4 Profesionalisme (X1), *Locus of Control Internal* (X2), dan *Locus of Control Eksternal* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar.

5.1.5 Upaya-upaya Profesionalisme (X1), *Locus of Control Internal* (X2), dan *Locus of Control Eksternal* (X3) pada PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar, haruslah diimbangi dengan peraturan-peraturan yang sesuai standar (SOP) yang disesuaikan dengan kemampuan para analis kredit dan sumber daya manusia yang bekerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Pimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar

Diharapkan mampu berkomunikasi dengan baik dengan karyawan, mampu mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, memberikan arahan-arahan yang membangun cara berfikir yang kritis dan positif kepada karyawan yang memiliki *locus of control* eksternal agar karyawan bisa meningkatkan kinerjanya, menciptakan hubungan kerja sama yang lebih harmonis antara karyawan dengan pimpinan, selalu mengadakan evaluasi kepada karyawan secara berkala, karyawan diberikan saran untuk meningkatkan kinerja, karyawan selalu mendapatkan pengawasan secara rutin, gaji yang diberikan sesuai dengan kinerja, memperbaiki berkembangnya ekonomi perusahaan serta adanya persaingan mengakibatkan kebutuhan akan jasa perbankan cenderung meningkat. Oleh karena itu PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar disarankan untuk mampu mempertahankan profesionalisme, kemampuan dan keahlian yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja analis kredit dalam menjalankan tugas-tugasnya. PT. Bank Rakyat Indonesia Denpasar juga diharapkan terus memberikan pelatihan-pelatihan dengan menerapkan kalender pelatihan bulanan kepada para analis kredit untuk meningkatkan kinerja analis kredit.

5.2.2 Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel pemoderasi yang dianggap dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh setiap variabel bebas yang digunakan terhadap kinerja analis kredit. Disarankan juga untuk

penelitian selanjutnya mempertimbangkan lama bekerja, pendidikan terakhir, dan jabatan dari analisis kredit apakah berpengaruh terhadap variabel dependen.

5.2.3 Bagi Politeknik Negeri Bali

Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel bebas memengaruhi variabel terikat, sehingga saya membuat model panduan perbaikan standar operasional prosedur (SOP) yang berbentuk hand book agar dapat digunakan sebagai pedoman sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, selanjutnya dapat dijadikan sumbangsih penulis untuk Politeknik Negeri Bali.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, Y. (2016). *Profesionalisme Kerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Administrasi Pelayanan Publik Di Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda*. 4(1), 2320–2333.
- Ary, I. R., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). *Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)*. 8(1), 6990–7013. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V8.I1.P2>
- Badewin, B., & Sarmiati, S. (2021). Pengaruh Profesionalisme Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru Riau. *Selodang Mayang: Jurnal Ilmiah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir*, 7(3), 160–166. <https://doi.org/10.47521/Selodangmayang.V7i3.226>
- Bali Politika. (2021, June 24). *Korupsi Rp 890.562.856 Untuk Judi Online, Karyawan Bri Kuta Diadili*. Balipolitika.Com. <https://www.balipolitika.com/2021/06/24/korupsi-rp-890-562-85600-untuk-judi-online-karyawan-bri-kuta-diadili/>
- Battu, A. S., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 61–77.
- Dali, N., & Mas'ud, A. (2014). The Impact Of Professionalism, Locus Of Control, And Job Satisfaction On Auditors' Performance: Indonesian Evidence. *International Journal Of Business And Management Invention* Issn, 3, 63–73. www.ijbmi.org
- Dl, W., & Kuswati, D. R. (2013). *Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan*.
- Ferdinan. (2021). *Korupsi Dana Kur, Kepala Unit Kerja Bank Bri Ditahan Kejari Bangli*. Voi.Id. <https://voi.id/berita/228725/korupsi-dana-kur-kepala-unit-kerja-bank-bri-ditahan-kejari-bangli>
- Ghozali I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Universitas Diponegoro.

- Halim, A., & Achsin, M. (2014). Effect Of Competence And Auditor Independence On Audit Quality With Audit Time Budget And Professional Commitment As A Moderation Variabel. *International Journal Of Business And Management Invention Issn*, 3, 64–74. [Www.Ijbmi.Org](http://www.ijbmi.org)
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hermawan, F., & Kaban, D. F. (2014). *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Pt X)*.
- Hidayati, N. M. (2021). *Pengaruh Profesionalisme, Locus Of Control Internal, Locus Of Control Eksternal, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*.
- Junia, L. P. C., Merawati, L. K., & Munidewi, I. A. B. (2021). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi, Locus Of Control Internal Dan Locus Of Control Eksternal Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Karma (Karya Riset Mahasiswa Akuntansi)*, 1(5).
- Kompas.Com. (2010, May 18). *Akuntan Publik Diduga Terlibat* . Nasional.Kompas.Com.
[Https://Nasional.Kompas.Com/Read/2010/05/18/21371744/Akuntan-Publik-Diduga-Terlibat](https://Nasional.Kompas.Com/Read/2010/05/18/21371744/Akuntan-Publik-Diduga-Terlibat)
- Kreitner R, & Kinicki A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th Ed., Vol. 1). Salemba Barat.
- Kusuma, H. P. A., Syam, A. H., & Rina. (2018). International Review Of Management And Marketing The Main Role Of Locus Of Control And Professional Ethics On Lecturer's Performance (Indonesian Lecturer Empirical Study) Consumers Behavior View Project Books Of Information System View Project International Review Of Management And Marketing The Main Role Of Locus Of Control And Professional Ethics On Lecturer's Performance (Indonesian Lecturer Empirical Study). *International Review Of Management And Marketing*, 8(5), 9–17. [Http:Www.Econjournals.Com](http://www.econjournals.com)
- Murti, C. D., & Utami, E. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy Dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (Bkd). *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 197–207. [Https://Doi.Org/10.18196/Rabin.V5i2.13550](https://doi.org/10.18196/rabin.v5i2.13550)
- Natalia, D. A., & Murni, S. A. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan Dan Etika Profesi Terhadap Tingkat Materialitas Akuntan Publik. *E-Journal Universitas Wijaya Kusuma Surabaya*, 01(1). [Https://Journal.Uwks.Ac.Id/Index.Php/Liability](https://journal.uwks.ac.id/index.php/liability)

- Pambudi, B. K. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kolektibilitas Kredit Mikro Studi Kasus Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Unit Tebet Timur Cabang Jakarta Otista. In *Skripsi Thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*.
- Puspitayani, N. K. N., & Suartana, I. W. (2018). Pengaruh Profesionalisme Dan Aspek Kepribadian Pada Analisis Efektivitas Pemberian Kredit Di Bank Negara Indonesia Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*, 820. <https://doi.org/10.24843/Eja.2018.V24.I02.P01>
- Radityastuti, Astika I B, & Wirakusuma M G. (2017). Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Analis Kredit Dengan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6.6.
- Robbins, S. P. J. T. A. (2015). *Organizational Behavior. Pearson International Edition*.
- Rotter. (1966). Generalized Expectancies For Internal Versus External Control. *Psychological Monographs*, 80, No. 609.
- Sanjiwani Made Putri Desak, & Wisadha I Gede Suparta. (2016). Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 14(2), 920–947.
- Siregar, A. D., & Nahumury, J. (2015). The Effect Of Professionalism And Locus Of Control On The Auditor's Job Performance With Working Motivation As Intervening Variabel. *The Indonesian Accounting Review*, 5(2), 197–206. <https://doi.org/10.14414/Tiar.V5i2.562>
- Suadnyana, S. (2022). *Marketing Kredit Bank Bumn Di Bali Jadi Tersangka Korupsi Kur Rp. 3,1 M*. News.Detik.Com. <https://news.detik.com/berita/d-5913474/marketing-kredit-bank-bumn-di-bali-jadi-tersangka-korupsi-kur-rp-31-m>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Susan, E. S. R. S., & Jackson, W. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (10th Ed.). Salemba Empat.
- Syarifah, A., & Ariani, N. E. (2021). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Locus Of Control, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Internal Pada Perguruan Tinggi Di Kota Banda Aceh Dan Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (Jimeka)*, 6(1), 1.
- Widiyanti, W., Fitriani, D., & Sekretari Dan Manajemen Bsi Jakarta, A. (2017). *Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok*. Xvii(2).

- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhinya: Studi Kasus Di Pt X. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 19(1). <https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>
- Wijayanto, P. A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Profesionalisme Auditor Internal Pemerintah Terhadap Kualitas Audit. *Profita*.
- Royen (2007). Profesionalisme Aparatur Pemda Tobasa. *Jurnal. Usu. Medan*
- Sumaatmadja (2020). Studi Geografi : Suatu Pendekatan Dan Analisa Keruangan. Bandung : Alumni
- Supriyanto & Masyhuri (2010). Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: Uin Maliki Press
- Soehartono (2020). Bahasa Dan Seni: Jurnal Bahasa, Sastra, Seni, Dan Pengajarannya 48 (1), 1-17, 2020. 5
- Sekaran (2017). Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Kemampuan, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Arikunto (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.