

SKRIPSI

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*,
PROFESIONALISME, DAN INDEPENDENSI
TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI
PADA INDUSTRI PERBANKAN DI JAKARTA**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

NAMA : JESSLYN PERMATASARI

NPM : 125140115

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA**

2018

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

LIIALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA • JESSLYN PERMATASARI


NPM • 125140115

PROGRAM JURUSAN • SI / AKIJNTANSI


KONSENTRANSI • PEMERIKSAAN AKUNTANSI

JUDUL SKRIPSI • PENGARUH LOCUS OF CONTROL,
PROFESIONALISME, DAN INDEPENDENSI
TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
MEDIASI PADA INDUSTRI PERBANKAN DI
JAKARTA

Tanggal: 10 Januari 2018 Ketua Penguji:


(Rini Tri Hastuti, s.E., M.Si., Ake)

Tanggal: 10 Januari 2018 Anggota Penguji


(Hendro Lukman, s.E., M.M., Ak, CA cpWA, CPA (Aust).)

Tanggal: 10 Januari 2018 Anggota Penguji


(Elsa Imelda, s.E., MS., Ak.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : JESSLYN PERMATASARI

NPM : 125140115

PROGRAM JURUSAN : S1 / AKUNTANSI

KONSENTRANSI : PEMERIKSAAN AKUNTANSI

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LOCUS OF CONTROL,
PROFESIONALISME, DAN INDEPENDENSI
TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
MEDIASI PADA INDUSTRI PERBANKAN DI
JAKARTA

Tanggal: Januari 2018 Ketua Panitia :

(.....)

Tanggal: Januari 2018 Anggota Panitia :

(.....)

Tanggal: Januari 2018 Anggota Panitia :

(.....)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, PROFESIONALISME,
DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR
INTERNAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
MEDIASI PADA INDUSTRI PERBANKAN DI JAKARTA**

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris apakah *locus of control*, profesionalisme, & independensi berpengaruh terhadap kinerja internal auditor dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Populasi penelitian ini adalah beberapa auditor internal pada industri perbankan di Jakarta, dengan sampel sebanyak 64 orang. Data yang digunakan bersifat primer dan diolah menggunakan SPSS 22. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa *locus of control* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja; *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal; profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; profesionalisme & kepuasan kerja berpengaruh positif kinerja auditor internal; & independensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja & kinerja auditor internal. Selanjutnya, ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap hubungan *locus of control*, profesionalisme dan independensi terhadap kinerja auditor internal.

The purpose of this study was to determine whether empirical evidence of locus of control, professionalism & independence influence on internal auditor's job performance with job satisfaction as mediator. The population is some internal auditor of banking industry in Jakarta, with a sample of 64 people. The data used are primary, processed using SPSS 22. Based on the analysis, it can be conclude that locus of control has negative influence on job satisfaction; locus of control has no influence on internal auditor's performance; professionalism has positive influence on job satisfaction; professionalism & job satisfaction have positive influence on internal auditor's performance; & independence has no influence on job satisfaction & internal auditor's performance. Furthermore, job satisfaction has no influence toward the relationship of locus of control, professionalism, and independence on internal auditor's performance.

Keyword: Locus of Control, Professionalism, Independence, Job Satisfaction, Internal Auditor's Job Performance

KATA PENGANTAR

Pertama, segala puji dan syukur sebesar-besarnya kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya.

Penghargaan dan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya diucapkan kepada berbagai pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, di antaranya kepada:

1. Bapak Hendro Lukman, S.E, M.M, Ak, CPMA, CA., CPA (Aust.) selaku Ketua Jurusan S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara sekaligus sebagai dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan dan pengarahan yang bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Para dosen dan staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu selama masa perkuliahan hingga akhir penulisan skripsi ini
4. Seluruh pihak bank terutama bagian internal audit yang telah bekerjasama dalam pengumpulan data yang diperlukan oleh penulis selama penyusunan skripsi ini.
5. Mama dan adik yang telah banyak memberikan dukungan moril dan materiil sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
6. Ivana Januli, Gabriella, Inggriani, Karina, dan Vivi Vianty selaku sahabat yang senantiasa telah memberikan semangat dan masukan yang bermanfaat kepada penulis.
7. Florencia yang telah menjadi teman seperjuangan dalam penyusunan skripsi ini, terutama dalam proses pengumpulan data dan telah memberikan nasihat serta dukungan kepada penulis.
8. Monica Claudia, Melvin, Sekar, dan Thalia selaku teman satu bimbingan yang telah mendukung serta memotivasi penulis dalam penyusunan skripsi ini.

9. Teman-teman kelas AY angkatan 2014 yang telah membantu dan menemani penulis selama masa perkuliahan berlangsung.
10. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah ikut memberikan saran dan semangat bantuan selama penulisan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini belum sempurna dan masih memiliki banyak kekurangan, maka dari itu penulis sangat menghargai bila ada kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak, agar nantinya karya ini dapat menjadi lebih baik. Penulis berharap agar skripsi ini dapat berguna bagi pihak-pihak berkepentingan

Penulis,

Jesslyn Permatasari

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah.	1
2. Identifikasi Masalah	3
3. Batasan Masalah	4
4. Rumusan Masalah	4
B. Tujuan dan Manfaat	5
1. Tujuan	5
2. Manfaat	6
BAB II LANDASAN TEORI.	7

A. Gambaran Umum Teori	7
1. <i>Theory of Attitudes and Behaviour</i>	7
2. <i>Two Factors Theory</i>	8
3. <i>Attribution Theory</i>	9
B. Definisi Konseptual Variabel	11
1. Pengertian <i>Locus of Control</i>	11
2. Pengertian Profesionalisme	12
3. Pengertian Independensi	14
4. Pengertian Kepuasan Kerja	16
5. Pengertian Kinerja Auditor Internal	18
C. Kaitan antara Variabel-Variabel	19
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Desain Penelitian	31
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel dan Ukuran Sampel	31
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	32
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	39
1. Uji Validitas	39
2. Uji Reliabilitas	45
E. Analisis Data	47
1. Statistik Deskriptif	47

2. Analisis Regresi Berganda	48
3. Analisis Regresi Sederhana	48
4. Analisis Mediasi	49
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	50
6. Uji Statistik F	51
7. Uji Statistik t (Uji Signifikan Parameter Individual)	51
F. Asumsi Analisis Data	52
1. Uji Multikolinearitas	52
2. Uji Heteroskedastisitas	52
3. Uji Normalitas	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Deskripsi Subyek Penelitian	54
1. Statistik Deskriptif Kuesioner	54
2. Statistik Deskriptif Responden	55
B. Deskripsi Obyek Penelitian	57
C. Hasil Uji Asumsi Analisis Data	63
1. Uji Multikolinearitas	63
2. Uji Heteroskedastisitas	65
3. Uji Normalitas	66
D. Hasil Analisis Data	68
E. Pembahasan	84

BAB V PENUTUP	91
A. Simpulan	91
B. Keterbatasan Dan Saran	94
1. Keterbatasan	94
2. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	100
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	156

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian: <i>Locus of Control</i>	32
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian: Profesionalisme, Independensi Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor Internal	33
Tabel 3.3 Uji Validitas Indikator <i>Locus of Control</i> I	40
Tabel 3.4 Uji Validitas Indikator <i>Locus of Control</i> II	41
Tabel 3.5 Uji Validitas Indikator Profesionalisme I	41
Tabel 3.6 Uji Validitas Indikator Profesionalisme II	42
Tabel 3.7 Uji Validitas Indikator Independensi	43
Tabel 3.8 Uji Validitas Indikator Kepuasan Kerja	44
Tabel 3.9 Uji Validitas Indikator Kinerja Auditor Internal	45
Tabel 3.10 Uji Reliabilitas Indikator <i>Locus of Control</i>	46
Tabel 3.11 Uji Reliabilitas Indikator Profesionalisme	46
Tabel 3.12 Uji Reliabilitas Indikator Independensi	47
Tabel 3.13 Uji Reliabilitas Indikator Kepuasan Kerja	48
Tabel 3.14 Uji Reliabilitas Indikator Kinerja Auditor Internal	49
Tabel 4.1 Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian	54
Tabel 4.2 Demografi Responden	55

Tabel 4.3 Hasil Statistik Deskriptif atas Indikator Locus of Control	58
Tabel 4.4 Hasil Statistik Deskriptif atas Indikator Profesionalisme	59
Tabel 4.5 Hasil Statistik Deskriptif atas Indikator Independensi	60
Tabel 4.6 Hasil Statistik Deskriptif atas Kepuasan Kerja	61
Tabel 4.7 Hasil Statistik Deskriptif atas Kinerja Auditor Internal	62
Tabel 4.8. Uji Multikolinieritas Variabel Independen Terhadap Kinerja Auditor Internal (Y)	64
Tabel 4.9. Uji Multikolinieritas Variabel Independen Terhadap Kepuasan Kerja (M)	64
Tabel 4.10 Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> Variabel Independen Terhadap Kinerja Auditor Internal (Y)	65
Tabel 4.11 Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> Variabel Independen Terhadap Kepuasan Kerja (M)	66
Tabel 4.12 Uji <i>Park</i> Variabel Independen Terhadap Kinerja Internal Auditor (Y).	67
Tabel 4.13 Uji <i>Park</i> Variabel Independen Terhadap Kepuasan Kerja (M)	68
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi	69
Tabel 4.15 Hasil Uji F.	69
Tabel 4.16 Hasil Uji Statistik t	70
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi	72
Tabel 4.18 Hasil Uji F.	73
Tabel 4.19 Hasil Uji Statistik t	73
Tabel 4.20 Uji Koefisien Determinasi	76

Tabel 4.21 Hasil Uji F	76
Tabel 4.22 Hasil Uji Statistik t	77
Tabel 4.23 Hasil Regresi Model I	78
Tabel 4.24 Hasil Regresi Model II	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 <i>Herzberg's Two Factor Theory</i>	8
Gambar 2.2 Kerangka Hipotesis	30
Gambar 4.1 Model Struktural Analisis Jalur	81

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.	100
Lampiran 2 Data Jawaban Responden	111
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	128
Lampiran 4 Hasil Deskripsi Subyek Penelitian	139
Lampiran 5 Hasil Deskripsi Obyek Penelitian	141
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Analisis Data	145
Lampiran 7 Hasil Analisis Data	151

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Auditor internal memainkan peran penting dalam sebuah organisasi. Dalam suatu organisasi, bagian internal audit diperlukan untuk memastikan organisasi tersebut berjalan sesuai dengan rencana dan kebijakan, perolehan hasil yang diinginkan dengan efektif, efisien dan ekonomis, serta memastikan kepatuhan organisasi terhadap kebijakan, peraturan dan hukum yang berlaku (Pratiwi, Nurkholis, & Ghofar, 2016).

Menurut *The Institute of Internal Auditors - IIA* (2011, h. 6) pengertian *internal auditing* adalah sebagai berikut:

Internal auditing is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organization's operations. It helps an organization accomplish its objectives by bringing a systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control, and governance processes.

Bank wajib untuk menerapkan fungsi internal audit sebagai mana yang diatur dalam Peraturan Bank Indonesia No.: 1/ 6 /PBI/1999 pasal 8 tentang penugasan direktur kepatuhan (*Compliance Director*) dan penerapan standar pelaksanaan fungsi audit intern bank umum. Menurut Zinca (2016), internal audit pada industri perbankan dapat menambah nilai dari operasi organisasi, mencapai perubahan organisasi yang diperlukan dan mengidentifikasi keseimbangan optimal antara resiko, biaya dan nilai.

Dalam menjalankan kegiatan usaha, bank berpegang pada empat prinsip (Hasoloan, 2014) yaitu prinsip kepercayaan (*fiduciary relation*

principle), prinsip kehati-hatian (*prudential principle*), prinsip kerahasiaan (*secrecy principle*), dan prinsip mengenal nasabah (*know your customer principle*). Bank akan selalu dihadapkan dengan berbagai macam resiko, baik resiko eksternal seperti kebijakan pemerintah maupun resiko internal seperti *misjudgement* pemberian kredit oleh pihak manajemen (Tawaf, 1999). Untuk itu, fungsi internal audit menjadi suatu keharusan untuk mendukung prinsip-prinsip tersebut. Masalah resiko tidak dapat dihilangkan secara keseluruhan. Aktivitas internal audit membantu bank dalam mengidentifikasi, menekan dan mengurangi resiko yang ada. Menjadikan auditor internal dan kinerjanya menjadi aspek yang krusial dalam menentukan tata kelola dan menjaga kepercayaan suatu bank. Kinerja internal auditor menentukan bagaimana bank dapat mencapai keseimbangan antara mengelola resiko, memaksimalkan keuntungan dan memastikan kesesuaian dengan peraturan yang berlaku.

Kasus Bank Century pada tahun 2008 memperlihatkan jika perbankan masih mengesampingkan *prudential principle* untuk dapat berlomba melakukan ekspansi investasi portfolio yang tinggi resiko tanpa memperhatikan etika serta hukum yang berlaku. Peran internal auditor dalam menjaga keseimbangan operasional bank menjadi dipertanyakan. Terdapat kegagalan auditor internal Bank Century dalam mengindikasikan temuan penting. Temuan penting yang terlewatkan berupa penggelapan dana sebesar US\$ 18 juta yang seharusnya untuk menutup kerugian valas dipergunakan sebagai *cash in transit* ke Singapura. Fakta lain ditemukan bahwa pemilik Bank Century, Robert Tantular tidak pernah lulus sertifikasi manajemen resiko dari Badan Sertifikasi Manajemen Resiko yang sebenarnya diwajibkan Peraturan Bank Indonesia No.: 12/ 7 /PBI/2010 untuk para pengurus dan pejabat bank umum (news.detik.com).

Ketika auditor internal gagal dalam melaksanakan pekerjaan, kelangsungan hidup bank menjadi taruhan. Hal ini akan memiliki dampak yang sangat luas. Kegagalan pada bank dapat memunculkan kepanikan pada nasabah, penarikan uang dari bank secara besar-besaran, kenaikan suku

bunga pinjaman, timbulnya kredit macet baik bagi nasabah maupun sektor industry, menurunkan kredibilitas perbankan nasional, dan terjadi perpindahan modal dari Indonesia ke luar negeri secara besar-besaran.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk membahas lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Faktor-faktor yang dipilih penelitian ini adalah *locus of control*, profesionalisme, independensi dan kepuasan kerja. Maka dari itu, penelitian ini mengangkat judul “PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, INDEPENDENSI, DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA INDUSTRI PERBANKAN DI JAKARTA.”

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terlihat bahwa kinerja auditor internal memegang peran penting dalam mencapai keseimbangan dalam pengelolaan resiko, keuntungan dan kepatuhan bank atas peraturan yang berlaku. Jika auditor internal gagal dalam melaksanakan pekerjaannya, maka tidak hanya kelangsungan hidup bank saja yang menjadi taruhan tetapi masalah ini akan berdampak luas kepada nasabah, sektor bisnis lain serta perekonomian nasional.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2012), kinerja karyawan dalam organisasi dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu, variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis individu. Faktor psikologis terkait hal-hal kompleks seperti kepribadian, persepsi, sikap, motivasi dan kepuasan kerja serta berpengaruh terhadap faktor individu dan organisasi. Setiap individu memiliki kondisi psikologis yang berbeda dan sulit untuk diukur, hal ini menjadikan faktor psikologis menarik untuk diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini hendak meneliti pengaruh faktor *locus of control*, profesionalisme, independensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor internal.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan replikasi atas penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi *et al.* (2016) terhadap auditor internal di Sulawesi Tenggara dengan modifikasi berupa tambahan variabel independen yaitu *locus of control* yang digunakan dalam penelitian Patten (2005) dan Dali, Armanu, Setiawan dan Solimun (2013). Penelitian ini menggunakan metode studi empiris terhadap auditor internal di beberapa perusahaan perbankan yang ada di Jakarta.

3. Batasan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan identifikasi masalah di atas, kinerja auditor internal dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada *locus of control*, independensi, profesionalisme, dan kepuasan kerja sebagai mediasi terhadap auditor internal yang bekerja di industri perbankan di Jakarta.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan sebelumnya, maka masalah yang dibahas penerlitian ini, yaitu:

- a. Apakah *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor internal?
- b. Apakah profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor internal?
- c. Apakah independensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor internal?
- d. Apakah *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal?
- e. Apakah profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal?
- f. Apakah independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal?

- g. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal?
- h. Apakah *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi?
- i. Apakah profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi?
- j. Apakah independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan memperoleh bukti empiris atas pengaruh:

- a. *Locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor internal.
- b. Profesionalisme terhadap kepuasan kerja auditor internal.
- c. Independensi terhadap kepuasan kerja auditor internal
- d. *Locus of control* terhadap kinerja auditor internal
- e. Profesionalisme terhadap kinerja auditor internal
- f. Independensi terhadap kinerja auditor internal
- g. Kepuasan kerja terhadap kinerja auditor internal
- h. *Locus of control* terhadap kinerja auditor internal dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi
- i. Profesionalisme terhadap kinerja auditor internal dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi
- j. Independensi terhadap kinerja auditor internal dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi

2. Manfaat

- a. Manfaat bagi pengembangan ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu dan menambah pengetahuan terkait dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Dan diharapkan dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan teori yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Manfaat bagi praktisi

Melalui hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan yang bergerak di industri perbankan dapat meningkatkan kinerja auditor internal. Serta diharapkan dapat meningkatkan kesadaran para internal auditor akan pentingnya kinerja yang mereka hasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, A.A., Elder, R.J., & Beasley, M.S. (2014). *Auditing And Assurance Services: An Integrated Approach. 15th Edition*. Essex: Pearson Education Limited.
- Azizijezhad, B., Esmaili, E., & Jenaabadi, H. (2014). The Relationship Between Managers' Burnout And Components of Locus of Control In Payam-E-Noor University. *Journal Of Current Research In Science*, 2 (6), 577-582.
- Budiman, R (2010). Hilangnya Prinsip "Prudent" Manajemen Bank Century. Diakses 11 Desember 2017, dari <https://news.detik.com/opini/1277867/hilangnya-prinsip-prudent-manajemen-bank-century->
- Chen, J.C. & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29 (7), 572-582.
- Crossman, A. & Abou-Zaki, B. (2003). Job Satisfaction And Employee Performance Of Lebanese Banking Staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (4), 0268-3946.
- Dali, N., Armanu, Setiawan, M., & Solimun (2013). Professionalism and Locus of Control Influence On Job Satisfaction Moderated By Spirituality At Work And Its Impact On Performance Auditor. *International Journal of Business and Management Invention*, 2 (10), 1-011.
- Dhole, V., & Tipnis, J (2013). Role of Stress and Locus of Control on Job Satisfaction Among Employees with Special Reference to Manufacturing Industry. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 2 (1), 93-105.
- de Boer, A.A., & Munde, V.S. (2015). Parental Attitudes Toward the Inclusion of Children With Profound Intellectual and Multiple Disabilities in General Primary Education in the Netherlands. *The Journal of Special Education*, 49 (3), 179–187.
- Fiske, S.T., & Taylor, S.E. (1991). *Social Cognition*. New York: McGraw-Hill.
- Gangai, K.N., Mahakud, G.C., & Sharma, V. (2016). Association between Locus of Control and Job Satisfaction in Employees: A Critical Review. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(2), 55-68.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (2012). *Organizations: Behaviour, Structure, and Process*. New York: McGraw-Hill.

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. (2013). *Multivariate Data Analysis : Pearson New International Edition*. Essex: Pearson Education Limited
- Hall, R.H. (1968). Professionalization and Bureaucratization. *American Sociological Review*, 33 (1), 92-104.
- Hasoloan, J. (2014). *Ekonomi Moneter*. Yogyakarta: Deepublish.
- Herzberg, F (1966). *Work and Nature Of Man*. New York: World Publishing Co.
- Kumaat, V.G. (2011). *Internal Audit*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Malhotra, N.K. (2010). *Marketing Research: An Applied Orientation*. New Jersey: Prentice Hall.
- Patten, D.M. (2005). An analysis of the impact of locus-of-control on internal auditor job performance and satisfaction. *Managerial Auditing Journal*, 20 (9), 1016 – 1029.
- Peraturan Bank Indonesia No.: 1/ 6 /PBI/1999
- Pickett, S.K.H. (2005). *The Essential Handbook of Internal Auditing*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Pratiwi, E.T., Nurkholis, & Ghofar, A. (2016). The Mediation Role of Job Satisfaction on the Influence of Auditors' Independence and Professionalism towards the Internal Auditors' Performance. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*, 2 (12), 1238 - 1249.
- Ratliff, R.L. (1996). *Internal auditing : principles and techniques 2nd Edition*. Altamonte Springs: The Institute of Internal Auditor.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rotter, J.B. (1990). Internal Versus External Control Of Reinforcement. *American Psychologist*, 45 (4), 489-493.
- Sawyer, L.B (2003). *Sawyers Internal Auditing: The Practice Of Modern Internal Auditing. 5th Edition*. Florida: The Institute of Internal Auditors.
- Sekaran, U. & Bougie R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.

- Singh, A.P. & Dubey, A.K. (2011). Role of stress and locus of control in job satisfaction among middle managers. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 10 (1), 42-56.
- Spector, P. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335-340.
- Srivastava, D.K. (2005). *Strategies for Performance Management*. New Delho: Excel Books India
- Springer, G.J. (2011). A Study of Job Motivation, Satisfaction, and Performance among Bank Employees. *Journal of Global Business Issues*, 5 (1), 29.
- Tawaf, T.P. (1999). *Audit Intern Bank Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- The Institute of Internal Auditors (2011). *International Professional Practices Framework (IPPF)*. Florida: The IIA Research Foundation.
- Triandis, H.C. (1971). *Attitudes and Attitudes Change*. New York: John Wiley & Sons Ltd.
- Zinca (Voiculescu), C.I. (2016), Measuring The Value of Internal Audit in The Banking Industry. *Audit Financiar*, 14 (9), 1009-1024.