



**PENGARUH BUDAYA KERJA, STRUKTUR
ORGANISASI, DAN KOMPETENSI SDM TERHADAP
STRATEGI OPERASIONALISASI PELAYANAN
PUBLIK BANK INDONESIA DENGAN *FRAUD
AUDITING SYSTEM* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

TESIS

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**
LUKAS HARWIADI

55125110174

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2026**



**PENGARUH BUDAYA KERJA, STRUKTUR
ORGANISASI, DAN KOMPETENSI SDM TERHADAP
STRATEGI OPERASIONALISASI PELAYANAN
PUBLIK BANK INDONESIA DENGAN *FRAUD
AUDITING SYSTEM* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Studi Magister Manajemen

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
LUKAS HARWIADI

55125110174

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2026**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul : Pengaruh Budaya Kerja, Struktur Organisasi, Dan Kompetensi SDM Terhadap Strategi Operasionalisasi Pelayanan Publik Bank Indonesia Dengan *Fraud Auditing System* Sebagai Variabel Mediasi

Bentuk Tesis : Penelitian

Nama : Lukas Harwiadi

NIM : 55125110174

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 26 Agustus 2026

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 26 Agustus 2026



(Lukas Harwiadi)

	BIRO PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MERCU BUANA	
---	--	---

No.Dokumen	1-1-3.4.11.00	Distribusi					
Tgl. Efektif	25 September 2024						

SURAT KETERANGAN HASIL UJI TURNITIN

Nama : LUKAS HARWIADI
NIM : 55125110174
Fakultas / Program Studi : PASCA / Magister Manajemen
Jenis : Tesis
Judul Tugas Akhir : PENGARUH BUDAYA KERJA, STRUKTUR ORGANISASI, DAN KOMPETENSI SDM TERHADAP STRATEGI OPERASIONALISASI PELAYANAN PUBLIK BANK INDONESIA DENGAN FRAUD AUDITING SYSTEM SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
Hasil Pengecekan Turnitin : 18%

Telah dilakukan pengecekan Similarity menggunakan aplikasi Turnitin dengan hasil presentase kemiripan sebesar 18% dan dinyatakan memenuhi syarat untuk penyerahan tugas akhir sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Mercu Buana. Hasil uji Turnitin terlampir.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 08 September 2026
Kepala Biro Perpustakaan



Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

Ket: Surat keterangan ini sebagai salah satu syarat untuk penyerahan tugas akhir.

2026/September/08/0000001309/Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Budaya Kerja, Struktur Organisasi, Dan Kompetensi SDM Terhadap Strategi Operasionalisasi Pelayanan Publik Bank Indonesia Dengan *Fraud Auditing System* Sebagai Variabel Mediasi

Bentuk Tesis : Penelitian

Nama : Lukas Harwiadi

NIM : 55125110174

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 8 September 2026



Pembimbing

(Dr. Ir. Rosalendo Eddy Nugroho, M.M.)

MERCU BUANA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Magister
Manajemen

(Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak., CA)

(Dr. Lenny Christina Nawangsari, S.T. M.M.)

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis penjatkan kepada Allah Subhanahu wa ta'ala atas rahmat dan karuniaNya thesis ini dapat diselesaikan dengan judul "Pengaruh Budaya Kerja, Struktur Organisasi, dan Kompetensi SDM terhadap Strategi Operasionalisasi Pelayanan Publik Bank Indonesia dengan *Fraud Auditing System* sebagai Variabel Mediasi". Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penulis menyadari bahwa thesis ini masih banyak kelemahan yang perlu diperkuat dan kekurangan yang perlu dilengkapi. Oleh karena itu, masukan, kritik, dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk memperkuat dan melengkapi thesis ini.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada Bapak Dr. Ir. Rosalendo Eddy Nugroho, M.M. selaku promotor dan pembimbing saya, serta kepada pihak yang telah memberikan bantuan maupun dukungannya baik moral maupun material dalam proses penyusunan thesis ini kepada :

1. Prof. Dr. Andi Adriansyah, M,Eng, selaku Rektor Universitas Mercu Buana yang telah mendukung dan mensupport dalam penyusunan thesis ini.
2. Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
3. Dr. Lenny Christina Nawangsari, S.T. M.M., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan thesis ini sehingga thesis dapat diselesaikan.
4. Bapak Dr. Sugiyono, M.M. selaku Ketua Sidang yang telah memberikan masukan dan bimbingan dalam mempertajam tesis ini.
5. Ibu Dr. Tukhas Shilul Imaroh, M.M. selaku Penguji yang telah memberikan masukan untuk memperdalam tesis ini.

6. Seluruh dosen dan staf Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana, atas ilmu dan pelayanan yang diberikan selama masa belajar.
7. Pimpinan dan rekan-rekan di Departemen Pengelolaan Uang Bank Indonesia, atas izin penelitian, kesediaan menjadi responden serta dukungan yang memungkinkan penelitian ini terlaksana.
8. Keluarga tercinta, atas doa, kesabaran, dan dukungan yang tiada henti sepanjang masa studi penulis.
9. Rekan-rekan seangkatan pada Program Magister Manajemen, atas kebersamaan dan saling menyemangati selama menempuh pendidikan.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan manajemen sektor publik, khususnya bagi Bank Indonesia dalam upaya meningkatkan mutu operasionalisasi pelayanan publiknya.

Jakarta, 26 Agustus 2026

Lukas Harwiadi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademis Universitas Mercu Buana, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lukas Harwiadi
NIM : 55125110174
Fakultas/Program Studi : Magister Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja, Struktur Organisasi,
Dan Kompetensi SDM Terhadap Strategi
Operasionalisasi Pelayanan Publik Bank
Indonesia Dengan *Fraud Auditing System*
Sebagai Variabel Mediasi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini memberikan izin dan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Mercu Buana **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul di atas beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Mercu Buana berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Tugas Akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 26 Agustus 2026

Yang menyatakan,



Lukas Harwiadi

ABSTRACT

This study examines the effect of work culture, organizational structure, and human resource competence on the public service operationalization strategy of Bank Indonesia, with the fraud auditing system as a mediating variable. The study is motivated by a widening gap between workload and resource availability in the currency management function. Between 2024 and 2025, the value of unfit currency destroyed rose by 47.32 percent to IDR 94.79 trillion, while the budget allocated to cash distribution and services declined by 8.42 percent.

A quantitative survey approach was employed. The population comprised 225 employees of the Currency Management Department of Bank Indonesia, from which 145 respondents were drawn using the Slovin formula at a 5 percent margin of error. Data were collected through a five-point Likert questionnaire covering 63 indicators and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling with SmartPLS. Hypotheses were tested through two-tailed bootstrapping with 5,000 subsamples at the 5 percent significance level, using a critical value of 1.96.

The results confirm nine of the ten hypotheses. Work culture and human resource competence significantly affect the public service operationalization strategy, whereas organizational structure shows no significant direct effect and even carries a negative path coefficient of -0.101 . All three independent variables significantly affect the fraud auditing system, which emerges as the strongest determinant of service operationalization quality with a path coefficient of 0.495 . All three mediated paths are significant, with human resource competence recording the strongest indirect effect at 0.176 . Mediation testing therefore reveals two patterns: work culture and human resource competence are partially mediated, while organizational structure is fully mediated. The model demonstrates adequate explanatory power, with R-square values of 0.529 for the fraud auditing system and 0.619 for the operationalization strategy, a Goodness of Fit of 0.626 , and an SRMR of 0.050 .

The full mediation found for organizational structure constitutes the principal contribution of this study. Structural arrangement alone does not improve service quality; it does so only after strengthening the control mechanism. Accordingly, internal organizational reform should not be pursued in isolation from strengthening the fraud auditing system.

Keywords: *work culture, organizational structure, human resource competence, fraud auditing system, public service operationalization strategy, PLS-SEM.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh budaya kerja, struktur organisasi, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap strategi operasionalisasi pelayanan publik Bank Indonesia, dengan *fraud auditing system* sebagai variabel mediasi. Penelitian dilatarbelakangi kesenjangan antara beban kerja dan ketersediaan sumber daya pada fungsi pengelolaan uang Rupiah. Sepanjang 2024–2025, nilai pemusnahan Uang Rupiah Tidak Layak Edar meningkat 47,32 persen menjadi Rp94,79 triliun, sementara beban distribusi dan layanan kas justru menurun 8,42 persen.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi berjumlah 225 pegawai Departemen Pengelolaan Uang Bank Indonesia, dan sampel sebanyak 145 responden ditetapkan melalui rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5 persen. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima tingkat yang memuat 63 indikator, kemudian dianalisis dengan Partial Least Squares Structural Equation Modeling menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Pengujian hipotesis ditempuh melalui prosedur bootstrapping dua sisi dengan 5.000 subsampel pada taraf signifikansi 5 persen dan nilai kritis 1,96.

Hasil penelitian menunjukkan sembilan dari sepuluh hipotesis diterima. Budaya kerja dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap strategi operasionalisasi pelayanan publik, sedangkan struktur organisasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung, bahkan dengan koefisien jalur bertanda negatif sebesar $-0,101$. Ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap *fraud auditing system*, dan *fraud auditing system* merupakan penentu terkuat mutu operasionalisasi pelayanan publik dengan koefisien jalur $0,495$. Ketiga jalur mediasi terbukti signifikan, dengan kompetensi sumber daya manusia mencatat pengaruh tidak langsung terbesar sebesar $0,176$. Pengujian mediasi memperlihatkan dua pola, yaitu budaya kerja dan kompetensi sumber daya manusia bermediasi sebagian, sedangkan struktur organisasi bermediasi penuh. Model penelitian memiliki daya jelas yang memadai dengan nilai R-square sebesar $0,529$ pada *fraud auditing system* dan $0,619$ pada strategi operasionalisasi pelayanan publik, Goodness of Fit sebesar $0,626$, serta SRMR sebesar $0,050$.

Temuan mediasi penuh pada struktur organisasi menjadi sumbangan utama penelitian ini. Penataan struktur tidak dengan sendirinya menaikkan mutu layanan, melainkan baru berdampak setelah terlebih dahulu memperkuat mekanisme pengendalian. Implikasinya, pembenahan faktor internal organisasi sebaiknya tidak dijalankan terpisah dari penguatan sistem audit kecurangan.

Kata kunci: budaya kerja, struktur organisasi, kompetensi sumber daya manusia, *fraud auditing system*, strategi operasionalisasi pelayanan publik, PLS-SEM.

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
SURAT KETERANGAN HASIL UJI TURNITIN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vii
ABSTRACT.....	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	32
1.3 Rumusan Masalah.....	33
1.4 Tujuan Penelitian	34
1.5 Kontribusi Penelitian	35
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	37
2.1 Kajian Teori.....	37
2.1.1 <i>Grand Theory</i>	39
2.1.2 Konsep <i>Sustainable Development Goals</i> (SDGs)	41
2.1.3 Budaya Kerja.....	46
2.1.3.1 Dimensi Budaya Kerja	47
2.1.3.1.1 Integritas	47
2.1.3.1.2 Profesionalisme	48
2.1.3.1.3 Kolaborasi	48
2.1.3.1.4 Inovasi.....	48

2.1.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja	48
2.1.4	Struktur Organisasi.....	49
2.1.4.1	Dimensi Struktur Organisasi	51
2.1.4.1.1	Formalisasi	51
2.1.4.1.2	Sentralisasi	51
2.1.4.1.3	Spesialisasi	52
2.1.4.1.4	Koordinasi	52
2.1.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Struktur Organisasi ..	53
2.1.5	Kompetensi SDM.....	55
2.1.5.1	Dimensi Kompetensi SDM	56
2.1.5.1.1	Pengetahuan	56
2.1.5.1.2	Keterampilan	56
2.1.5.1.3	Teknis	56
2.1.5.1.4	Soft Skill	56
2.1.5.1.5	Sertifikasi	57
2.1.5.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi SDM	57
2.1.6	Strategi Operasionalisasi Pelayanan Publik	58
2.1.6.1	Dimensi Strategi Operasionalisasi Pelayanan Publik.....	60
2.1.6.1.1	Kecepatan Layanan	60
2.1.6.1.2	Keamanan Transaksi	60
2.1.6.1.3	Integritas Data	61
2.1.6.1.4	Aksesibilitas Layanan	61
2.1.6.1.5	Kepercayaan Publik	61
2.1.6.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Strategi Operasionalisasi Pelayanan Publik	61
2.1.7	<i>Fraud Auditing System</i>	63
2.1.7.1	Dimensi <i>Fraud Auditing System</i>	64
2.1.7.1.1	Saluran Pelaporan	64
2.1.7.1.2	Pengawasan Berkelanjutan	64
2.1.7.1.3	Penilaian Risiko Kecurangan	64
2.1.7.1.4	Budaya Etika & Integritas.....	65

2.1.7.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Fraud Auditing System</i>	65
2.2 Penelitian Terdahulu	66
2.3 Kerangka Berpikir	79
2.4 Pengembangan Hipotesis	81
BAB III METODE PENELITIAN	83
3.1 Desain Penelitian	83
3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	84
3.3 Populasi dan Sampel	89
3.4 Metode Pengumpulan Data	92
3.5 Metode Analisis Data	93
3.5.1 Analisis <i>Outer Model</i>	93
3.5.1.1 Uji Validitas	94
3.5.1.2 Uji Reliabilitas	95
3.5.2 Analisis <i>Inner Model</i>	96
3.5.3 R-Square	96
3.5.4 <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	96
3.5.5 Pengujian Hipotesis	97
3.6 Alur Penelitian	98
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	99
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	99
4.1.1 Sejarah Organisasi	99
4.1.2 Lingkup dan Bidang Organisasi	100
4.1.3 Sumber Daya	101
4.1.4 Tantangan	102
4.1.5 Kegiatan Fungsi	103
4.2 Statistik Deskriptif	104
4.2.1 Deskripsi Responden	105
4.2.2 Deskripsi Variabel	108
4.3 Hasil Analisis Data	113
4.3.1 Hasil Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	113

4.3.1.1	Uji Validitas	114
4.3.1.2	Uji Reliabilitas	127
4.3.2	Hasil Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	128
4.3.2.1	Uji Kolinearitas (VIF)	128
4.3.2.2	Uji Koefisien Determinasi / R-Square (R ²)	129
4.3.2.3	Nilai <i>Goodness of Fit Index</i> (GoF)	130
4.3.2.4	Nilai F-Square (f ²)	133
4.3.2.5	Evaluasi Model Fit	134
4.3.2.6	Evaluasi Predictive Power (Q ² predict)	135
4.3.2.7	Pengujian Hipotesis	136
4.3.2.8	Analisis Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>)	136
4.3.2.9	Analisis Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>)	143
4.4	Pembahasan	147
4.4.1	Pengaruh Budaya Kerja terhadap Strategi Operasionalisasi Pelayanan Publik	147
4.4.2	Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Strategi Operasionalisasi Pelayanan Publik Bank Indonesia	148
4.4.3	Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Strategi Operasionalisasi Pelayanan Publik Bank Indonesia	149
4.4.4	Pengaruh Budaya Kerja terhadap <i>Fraud Auditing System</i>	149
4.4.5	Pengaruh Struktur Organisasi terhadap <i>Fraud Auditing System</i>	150
4.4.6	Pengaruh Kompetensi SDM terhadap <i>Fraud Auditing System</i>	151
4.4.7	Pengaruh <i>Fraud Auditing System</i> terhadap Strategi Operasionalisasi Pelayanan Publik Bank Indonesia	152
4.4.8	Pengaruh Budaya Kerja terhadap Strategi Operasionalisasi Pelayanan Publik Bank Indonesia melalui <i>Fraud Auditing System</i> Sebagai Variabel Mediasi	153
4.4.9	Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Strategi Operasionalisasi Pelayanan Publik Bank Indonesia melalui <i>Fraud Auditing System</i> Sebagai Variabel Mediasi	153

4.4.10 Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Strategi Operasionalisasi Pelayanan Publik Bank Indonesia melalui <i>Fraud Auditing System</i> Sebagai Variabel Mediasi	155
4.5 Interpretasi Hasil Penelitian	164
4.5.1 Budaya Kerja (X1)	167
4.5.2 Struktur Organisasi (X2)	169
4.5.3 Kompetensi SDM (X3)	170
4.5.4 <i>Fraud Auditing System</i> (Z)	172
4.5.5 Strategi Operasionalisasi Pelayanan Publik (Y)	173
4.5.6 Sintesis Implikasi	175
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	177
5.1 Kesimpulan	177
5.2 Saran	179
DAFTAR PUSTAKA	186
LAMPIRAN	194



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Indikasi Permasalahan Operasionalisasi Pelayanan Publik	10
Tabel 1.2 Indikator Resmi Beban Operasionalisasi Pengelolaan Uang Rupiah.....	14
Tabel 1.3 Hasil Pra-Survei	17
Tabel 1.4 Ringkasan Hasil Wawancara	19
Tabel 1.5 Dasar Empiris dan Teoretis Kemunculan Variabel Penelitian.....	21
Tabel 1.6 Pemusnahan Uang Rupiah Tidak Layak Edar menurut Pecahan	22
Tabel 1.7 Pemusnahan Uang Rupiah Tidak Layak Edar menurut Triwulan	24
Tabel 1.8 Beban Pengelolaan Sistem Pembayaran Tunai dan Ketersediaan Sumber Daya	25
Tabel 1.9 Indikator Kelembagaan Layanan Kas dan Pengendalian	27
Tabel 1.10 Pemetaan Paparan Risiko pada Operasionalisasi Pelayanan Publik	30
Tabel 2.1 Keterpautan SDG 16, SDG 4, dan SDG 8 dengan Latar Belakang serta Hipotesis Penelitian.....	43
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu.....	66
Tabel 2.3 Sinkronisasi Dasar Teori, Dimensi, dan Indikator Variabel	76
Tabel 3.1 Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	85
Tabel 3.2 Kriteria Penentuan Responden Penelitian	91
Tabel 3.3 Skor Skala Likert.....	92
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif.....	104
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	105
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	106
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	107
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	107
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Budaya Kerja	108
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Struktur Organisasi	109
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kompetensi SDM	110
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Strategi Operasionalisasi Pelayanan Publik.....	111
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel <i>Fraud Auditing System</i>	112
Tabel 4.11 Nilai Loading Factor dari Variabel Budaya Kerja	116

Tabel 4.12 Nilai Loading Factor dari Variabel Struktur Organisasi.....	117
Tabel 4.13 Nilai Loading Factor dari Variabel Kompetensi SDM.....	118
Tabel 4.14 Nilai Loading Factor dari Variabel <i>Fraud Auditing System</i>	119
Tabel 4.15 Nilai Loading Factor dari Variabel Strategi Operasionalisasi Pelayanan Publik	120
Tabel 4.16 Nilai AVE (Average Variance Extraction).....	122
Tabel 4.17 Nilai Cross Loading Seluruh Variabel dan Konstruk	123
Tabel 4.18 Nilai Fornell-Larcker Criterion	125
Tabel 4.19 Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).....	126
Tabel 4.20 Nilai Cronbach's Alpha & Composite Reliability	127
Tabel 4.21 Nilai Kolinearitas (VIF)	128
Tabel 4.22 Nilai R-Square (R ²)	130
Tabel 4.23 Nilai Rata-Rata dan AVE.....	131
Tabel 4.24 Nilai Kriteria dan Interpretasi GoF	132
Tabel 4.25 Nilai F-Square (f ²)	133
Tabel 4.26 Nilai Model Fit.....	134
Tabel 4.27 Nilai Predictive Power Q ² predict	135
Tabel 4.28 Pengaruh Langsung (Direct Effects)	137
Tabel 4.29 Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effects).....	144
Tabel 4.30 Pola Mediasi <i>Fraud Auditing System</i> dalam Model Penelitian.....	156
Tabel 4.31 Rumusan Strategi Operasionalisasi Pelayanan Publik	159
Tabel 4.32 Keterkaitan Hasil Pengujian Hipotesis dengan SDGs.....	163
Tabel 4.33 Interpretasi Hasil Penelitian.....	165
Tabel 5.1 Uraian Saran Manajerial Berdasarkan Temuan Penelitian	180
Tabel 5.2 Saran yang Diturunkan dari Indikator Bermuatan Faktor Terendah ...	182
Tabel 5.3 Arah Pengembangan bagi Penelitian Selanjutnya	184

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Skor Budaya Kerja	3
Gambar 1.2 Skor Struktur Organisasi	3
Gambar 1.3 Skor Kompetensi SDM	4
Gambar 1.4 Jumlah Temuan BPK RI atas LKTBI.....	5
Gambar 1.5 Pemusnahan Uang Rupiah Tidak Layak Edar menurut Pecahan Tahun 2024 dan 2025	23
Gambar 2.1 Pemeriksaan BPK RI kepada Bank Indonesia	41
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	80
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran Hipotesis.....	81
Gambar 3.1 Alur Penelitian.....	98
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Indonesia.....	100
Gambar 4.2 Nilai <i>Loading Factor</i> Seluruh Variabel.....	11

