

**PENGARUH BUDAYA PO-5 TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI DI
INSPEKTORAT KOTA BAUBAU PROVINSI SULAWESI TENGGARA**

Nurlia Febriani

NPP. 32.0945

Asdaf Kota Baubau, Profinsi Sulawesi Tenggara

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

Email: nurliafebriani51@gmail.com atau 32.0945@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: Yeti Fatimah, S.Sos., M.Si

ABSTRACT

Problem/Background (GAP): *The low integrity score of employees at the Baubau City Inspectorate, recorded at 72.63 (categorized as vulnerable), the presence of 3% or 17 out of 40 employees committing fraud by using a fake GPS application, and the occurrence of disciplinary violations.*

Purpose: *This research aims to measure the influence of the PO-5 cultural values on employee discipline at the Baubau City Inspectorate, Southeast Sulawesi Province. PO-5 represents the local wisdom values of the Butonese people, which include: Po-Maamasiaka (mutual affection), Po-Piapiara (mutual care), Po-Maemaeaka (sense of shame), Po-Angkaangkataka (uplifting dignity), and Po-Bincibinciki Kuli (consideration for others' feelings).*

Method: *The study uses a quantitative approach with descriptive analysis, and data processing was carried out using the SmartPLS 3 application. The discipline theory adopted in this study is based on Hasibuan (2021), which includes indicators such as objectives, capabilities, leadership role models, fairness, supervision, sanctions, assertiveness, human relations, and compensation. Data collection techniques included questionnaires (with 40 respondents), observation, and documentation.*

Result: *The Outer Model test calculated the AVE value >0.5 , for the variable loading value calculated to be greater than other variables, and the composite reliability calculated >0.70 . The Inner Model test calculated $R^2 = 0.308$, $Q^2 = 0.31$, GoF for NFI Value = 0.487..*

Conclusion: *There is no significant partial effect between the PO-5 dimension and employee discipline. Therefore, it is recommended that: (1) The Baubau City Government strengthens disciplinary regulations, provides adequate facilities, and regularly conducts training; (2) The Inspectorate holds regular internal meetings and implements a reward and punishment system; and (3) Civil servants raise awareness of their responsibilities, actively participate in training, serve as role models at work, remain open to evaluation, and engage in agency programs.*

Keywords: *PO-5, Local Culture, Employee Discipline, Civil Servants, Inspectorate*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Rendahnya nilai integritas pegawai di Inspektorat Kota Baubau yang menduduki angka 72,63 (kategori rentan), terdapat 3% atau 17 dari 40 pegawai di Inspektorat Kota Baubau yang melakukan kecurangan dengan memakai aplikasi *fake GPS*, dan adanya kasus pelanggaran disiplin. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh budaya PO-5 terhadap kedisiplinan pegawai di Inspektorat Kota Baubau, Provinsi Sulawesi Tenggara. PO-5 adalah nilai-nilai kearifan lokal masyarakat Buton yang mencakup: *Po-Maamasiaka* (saling menyayangi), *Po-Piapiara* (saling memelihara), *Po-Maemaeaka* (rasa malu), *Po-Angkaangkataka* (mengangkat martabat), dan *Po-Bincibinciki Kuli* (menjaga perasaan). **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif, dan pengolahan data dilakukan dengan aplikasi *SmartPLS 3*. Teori disiplin yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Hasibuan (2021), yang mencakup indikator seperti tujuan, kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, pengawasan, sanksi, ketegasan, hubungan kemanusiaan, dan balas jasa. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner/angket (40 responden), observasi, dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Uji *Outer Model* terhitung nilai AVE $>0,5$, untuk nilai loading variabel terhitung lebih besar dari variabel lainnya, serta composite reliability terhitung $>0,70$. Uji *Inner Model* terhitung $R^2=0,308$, $Q^2=0,31$, GoF untuk Nilai NFI=0,487. **Kesimpulan:** Tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara dimensi PO-5 dan disiplin pegawai. Oleh karena itu, disarankan: (1) Pemerintah Kota Baubau dapat memperkuat aturan disiplin, menyediakan fasilitas yang layak, dan rutin menyelenggarakan pelatihan; (2) Inspektorat dapat mengadakan rapat internal secara rutin dan menerapkan sistem *reward and punishment*; serta (3) ASN dapat menumbuhkan kesadaran terhadap tanggung jawab, aktif mengikuti pelatihan, menjadi teladan dalam bekerja, serta terbuka terhadap evaluasi dan berpartisipasi dalam program instansi. **Kata kunci:** PO-5, Budaya Lokal, Disiplin Pegawai, PNS, Inspektorat

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki fungsi krusial dalam pelaksanaan dan penerapan kebijakan publik, memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa. Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menggaris bawahi tujuan Negara Indonesia, yaitu membangun pemerintahan yang mampu melindungi seluruh bangsa dan wilayah Indonesia. Untuk mencapai tujuan tersebut, ASN perlu dibentuk dengan integritas tinggi, disiplin, profesionalitas, netralitas, dan bebas dari kepentingan pribadi, serta dapat menyelesaikan tupoksi pekerjaannya dengan baik.

Singodimedjo (dalam Sutrisno 2019:86) menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi serta menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Agustini (2019) menyatakan bahwa disiplin diartikan sebagai keinginan dan kepatuhan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang berlaku di instansi terkait. Menurut pendapat tersebut maka disiplin merupakan keadaan yang mendorong karyawan untuk melaksanakan semua aktivitas sejalan dengan aturan yang telah berlaku di dalam sebuah organisasi.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 1 Ayat (4) Mengatur Mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan penekanan pada kewajiban serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Disiplin PNS bukan hanya sekadar kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga mencerminkan profesionalisme dan integritas dalam pelayanan publik. Peraturan ini menegaskan pentingnya etika kerja yang tinggi, di mana setiap PNS diharapkan mampu menampilkan sikap yang baik, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas. Disiplin menjadi indikator bagi

pemimpin dan bawahan untuk menilai tingkat konsistensi dan fondasi guna mencapai tujuan bersama. Ketika aparat pemerintah disiplin, hal ini akan meningkatkan kualitas pelayanan publik, membangun kepercayaan masyarakat, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi dengan lebih efektif. Oleh karena itu, penguatan budaya disiplin harus menjadi prioritas dalam setiap instansi pemerintah.

Terdapat beberapa permasalahan berkaitan dengan kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pegawai di Inspektorat Kota Baubau Provinsi Sulawesi Tenggara. *Website JAGA (Jaringan Pencegahan Korupsi) pada tahun 2024* menjelaskan bahwa integritas pegawai di Kota Baubau masih menduduki angka 72.63 atau kategori status rentan (JAGA, 2024). Dimensinya antara lain: (1) nilai integritas inti, yaitu jujur, bertanggung jawab, dan disiplin; (2) nilai integritas etos kerja, yaitu mandiri, kerja keras, dan sederhana; dan (3) nilai integritas sikap, yaitu berani, peduli, dan adil (Suyata dan Yudhiantoro, 2016). Permasalahan lain muncul pada kasus kasus manipulasi absensi melalui aplikasi *fake GPS* juga menjadi sorotan. Dinas Kominfo mengungkapkan bahwa banyak pegawai melakukan absensi di luar kantor, bahkan dari rumah, dengan radius 10–30 meter dari lokasi kerja. Hingga pertengahan 2024, belum ada sanksi tegas atas pelanggaran ini (Hardiyanto, 2024). Di Inspektorat sendiri, 3% dari total 588 PNS di Kota Baubau sekitar 17 orang terindikasi melakukan kecurangan. Ini hampir mencapai separuh jumlah pegawai di Inspektorat. Selain itu, masih ditemukan pula kasus pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai di Inspektorat kota baubau berupa tidak masuk kerja dengan alasan yang jelas serta tidak melaksanakan perintah pimpinan.

PO-5 merupakan nilai-nilai yang berkembang di Masyarakat Buton yang terdiri dari: *po-maamaasiaka* (peduli dan sayang), *po-piapiara* (memelihara dan menjaga), *po-maemaeka* (rasa malu), *po-angkaangkataaka* (mengangkat martabat), dan *po-bincibinciki kuli* (mencubit kulit/menjaga perasaan) (Tamrin, 2019). Dengan memedomani nilai-nilai ini, setiap aparat pemerintahan diharapkan mampu menjalankan tugas dan fungsi dengan optimal, menunjukkan kinerja yang tinggi, serta bebas dari segala bentuk pelanggaran dan penyimpangan.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Rendahnya Integritas Pegawai

Data dari JAGA (2024) menunjukkan bahwa tingkat integritas pegawai di Kota Baubau berada pada angka 72,63, termasuk dalam kategori rentan. Nilai ini mencakup aspek kejujuran, tanggung jawab, disiplin, etos kerja, dan sikap adil (Suyata & Yudhiantoro, 2016), namun belum tercermin optimal dalam perilaku kerja pegawai.

2. Kecurangan Absensi Menggunakan Fake GPS

Dinas Kominfo Kota Baubau melaporkan adanya oknum pegawai dari hampir seluruh OPD, termasuk Inspektorat, yang melakukan manipulasi kehadiran menggunakan fake GPS melalui aplikasi SIMALAPE. Sekitar 17 pegawai atau 3% dari total ASN terindikasi melakukan kecurangan ini, namun hingga Juni 2024 belum ada sanksi tegas yang dijatuhkan (Hardiyanto, 2024).

3. Pelanggaran Disiplin

Selain manipulasi absensi, pelanggaran lain juga ditemukan seperti ketidakhadiran tanpa alasan jelas dan tidak menjalankan perintah pimpinan. Hal ini menunjukkan masih rendahnya kesadaran dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara disiplin.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks variabel budaya PO-5 maupun konteks disiplin pegawai. Penelitian Asiri dan Gazalin berjudul Dampak Penerapan Nilai Kearifan Lokal Sarapatanguna terhadap Etika Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Kota Baubau, menemukan bahwa Kearifan lokal Sarapatanguna (PO-5) menekankan pentingnya nilai etika dalam tata kelola pemerintahan, khususnya pelayanan publik. Nilai tersebut membentuk karakter dan integritas aparatur, sehingga penerapan etika birokrasi dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui perilaku yang profesional dan berorientasi pada pelayanan (Asiri & Gazalin, 2023). Penelitian Darmawan Wiridin, Hendrik Ruben Gelong, Safrin Salam, Noviyanti Malaha, dan Ruliah Ruliah berjudul Polima Dalam Perspektif Hukum Pemerintahan Daerah menemukan bahwa Polima berpotensi menjadi alternatif strategis dalam membenahi berbagai dimensi kehidupan sosial masyarakat, karena nilai-nilai budaya mampu memberikan jawaban atas tantangan kontemporer seperti praktik KKN, tindakan kekerasan, serta persoalan sosial lainnya, seperti sikap apatis terhadap lingkungan, kurangnya penghargaan terhadap sesama, dan berbagai permasalahan moral lainnya Wiridin dkk., (2022). Penelitian Junaid Gazalin dan La Asiri berjudul Implementasi *Good and Clean Governance* dengan Pendekatan Nilai-Nilai Po-Lima pada Pemerintahan Kota Baubau, menemukan bahwa Penerapan *Good and Clean Governance* melalui nilai Po-Lima Lima di Kota Baubau telah sukses memberikan dampak positif serta sukses memberi dampak terhadap karakteristik pegawai pada pemerintahan. Nilai *Saparataguna* juga memberikan pengaruh yang baik. Salah satu bentuk pelaksanaan yang dilakukan oleh aparat adalah membuat kelompok untuk mensosialisasikan konsep Polima serta mengembangkan aplikasi SIPOLIMA dalam pengukuran absensi dan kinerja aparat (Junaid Gazalin & La Asiri 2022). Penelitian Shafira Andini Aulia, Jamiah Jamiah, dan Achmad Jubaidi, menemukan bahwa Kultur organisasi yang diterapkan di Dinas Perindustrian Kota Samarinda dinilai telah terimplementasi secara optimal dan menunjukkan performa yang sesuai dengan harapan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan peneliti, ditemukan adanya korelasi yang sangat signifikan antara variabel kultur organisasi dengan variabel kedisiplinan kerja di Dinas Perindustrian Kota Samarinda (Aulia dkk., 2021). Adapun penelitian Fandy Akbar Sake, Jamaluddin, dan Herlina Sakawati, menemukan bahwa Budaya Organisasi dan tingkat kedisiplinan kerja di Kantor Kecamatan Mallusetasi, Kabupaten Barru, berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, ditemukan bahwa kultur organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Sementara itu, hasil uji korelasi product moment menunjukkan bahwa derajat hubungan antara kultur organisasi dan disiplin kerja sebesar 0,321, yang mengindikasikan tingkat pengaruh yang tergolong rendah (Sake dkk., 2020).

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang memiliki perbedaan yang cukup signifikan seperti metode penelitian, waktu penelitian, lokasi penelitian, penggunaan variabel, serta lokus penelitian. Penelitian ini secara khusus meneliti pengaruh budaya PO-5 terhadap disiplin pegawai daripada penelitian sebelumnya yang menggunakan variabel yang bersifat umum. Dari aspek kebaruan penelitian, skripsi ini menawarkan pendekatan baru dengan mengkaji pengaruh budaya PO-5 terhadap disiplin pegawai, memakai metode kuantitatif, dan menggunakan variabel bebas disiplin dan variabel terikat PO-5, yang belum pernah diteliti sebelumnya sehingga dapat menambah literatur tentang manajemen SDM serta memberikan rekomendasi bagi pengembangan budaya kerja yang lebih baik di lingkungan pemerintahan tanpa melunturkan nilai budaya yang menjadi kekayaan daerah masing-masing.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur Pengaruh Budaya PO-5 Terhadap Disiplin Pegawai di Inspektorat Kota Baubau Provinsi Sulawesi Tenggara

II. METODE

Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif dan menganalisis data dengan memanfaatkan perangkat lunak *SmartPLS* versi 3.0. Pemilihan *SmartPLS* didasarkan pada keunggulan metode *Partial Least Squares (PLS)* yang memiliki kelebihan tidak menuntut terpenuhinya banyak asumsi statistik yang kompleks. Metode ini sangat sesuai untuk penelitian dengan jumlah responden yang terbatas, yakni kurang dari 100 orang, sebagaimana kondisi pada penelitian ini. Salah satu keunggulan *PLS* dibandingkan perangkat lunak statistik lainnya adalah kemampuannya mengolah data meskipun tidak mengikuti distribusi normal multivariat. Hal ini dimungkinkan karena *SmartPLS* menggunakan pendekatan *bootstrapping*, yaitu proses pengambilan sampel ulang secara acak untuk mengestimasi parameter model. Pendekatan yang digunakan dalam analisis ini adalah *PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling)*, yang terdiri dari dua komponen utama: *measurement model* (juga dikenal sebagai *outer model*) dan *structural model* (atau *inner model*). *Measurement model* berfungsi untuk menunjukkan bagaimana indikator-indikator (variabel teramati) merepresentasikan konstruk atau variabel laten yang ingin diukur. Sementara itu, *structural model* berperan dalam menggambarkan hubungan kausal atau kekuatan pengaruh antara konstruk yang dianalisis. Secara umum, tahapan analisis menggunakan *PLS* terdiri dari tiga langkah utama sebagaimana diuraikan oleh Ghozali (2016), yaitu: menghitung nilai *outer model*; menghitung nilai *inner model*; dan pengujian hipotesis. Penulis mengumpulkan data melalui angket, dokumentasi, dan observasi. Angket disebarakan kepada seluruh pegawai yang berjumlah 40 agar memperoleh hasil yang akurat. Adapun analisisnya menggunakan teori disiplin yang digagas oleh Hasibuan (2021), yang mencakup indikator seperti tujuan, kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, pengawasan, sanksi, ketegasan, hubungan kemanusiaan, dan balas jasa.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis pengaruh budaya PO-5 terhadap disiplin pegawai di Inspektorat Kota Baubau Provinsi Sulawesi Tenggara menggunakan pendapat dari Ghozali (2016) yang menyatakan bahwa tahapan analisis menggunakan *PLS* terdiri dari tiga langkah utama, yaitu: menghitung nilai *outer model*; menghitung nilai *inner model*; dan pengujian hipotesis. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model struktural digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara indikator dan variabel laten. Dengan memahami hubungan tersebut, kita dapat menilai validitas dan reliabilitas sebuah model. Untuk mengukur validitas dan reliabilitas konstruk, dilakukan dengan memeriksa validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk

3.1.1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Variabel konvergen digunakan untuk mengevaluasi validitas hubungan antara indikator dan variabel laten. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *SmartPLS 3.0*. Pengujian ini mengacu pada nilai *outer loading* indikator, yang dianggap valid apabila nilai *outer loading*-nya lebih dari 0,70 (Ghozali, 2016). Berikut ini adalah hasil *outer loading* untuk setiap indikator yang diuji melalui item pertanyaan pada tabel berikut:

Tabel 1.

Hasil Nilai *Outer Loading* Jawaban Responden atas (2) Pertanyaan Atas Dimensi *Po-Maamasiaka* (Saling Sayang/Peduli)

Dimensi	Item Pertanyaan	Rata-rata/Skor	Kategori
<i>Po-Maamasiaka</i>	1	0,846	Baik
	2	0,917	

Sumber: Diolah oleh penulis dari jawaban responden, 2025

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa responden memberikan penilaian positif, yang tercermin dari rata-rata skor sebesar 0,846 dan 0,917. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai sadar akan pentingnya sikap saling peduli dan adanya rasa kasih sayang antar sesama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di lingkungan kerja.

Tabel 2.

Hasil Nilai *Outer Loading* Jawaban Responden atas (3) Pertanyaan Atas Dimensi *Po-Piapiara* (Saling Memelihara)

Dimensi	Item Pertanyaan	Rata-rata/Skor	Kategori
<i>Po-Piapiara</i>	3	0,855	Baik
	4	0,859	Baik
	5	0,646	Tidak Baik

Sumber: Diolah oleh penulis dari jawaban responden, 2025

Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa responden memberikan penilaian positif, pada pertanyaan 3 dan 4 yang tercermin dari rata-rata skor sebesar 0,855 dan 0,859. Namun pada pertanyaan ke-5 menghasilkan skor 0.646 (kurang dari 0,7). Hal ini mengindikasikan bahwa pada aspek yang ditanyakan dalam pertanyaan ke-5, persepsi responden cenderung lebih rendah dibandingkan pertanyaan lainnya, dan perlu mendapat perhatian lebih lanjut.

Tabel 3.

Hasil Nilai *Outer Loading* Jawaban Responden atas (3) Pertanyaan Atas Dimensi *Po-Maemaeaka* (Rasa Malu)

Dimensi	Item Pertanyaan	Rata-rata/Skor	Kategori
<i>Po-Maemaeaka</i>	6	0,833	Baik
	7	0,914	
	8	0,917	

Sumber: Diolah oleh penulis dari jawaban responden, 2025

Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa responden memberikan penilaian positif, pada pertanyaan 6 dengan skor 0,833, pertanyaan 7 dengan skor 0,914, dan pertanyaan 8 dengan skor 0,917. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai sadar akan pentingnya rasa malu khususnya apabila melakukan perbuatan menyimpang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di lingkungan kerja.

Tabel 4.

Hasil Nilai *Outer Loading* Jawaban Responden atas (3) Pertanyaan Atas Dimensi *Po-Angkaangkataka* (Saling Mengangkat Derajat)

Dimensi	Item Pertanyaan	Rata-rata/Skor	Kategori
<i>Po-Angkaangkataka</i>	9	0,783	Baik
	10	0,840	
	11	0,904	

Sumber: Diolah oleh penulis dari jawaban responden, 2025

Berdasarkan tabel 4, terlihat bahwa responden memberikan penilaian positif, pada pertanyaan 9 dengan skor 0,783, pertanyaan 10 dengan skor 0,840, dan pertanyaan 11 dengan skor 0,904. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai sadar akan pentingnya saling menghargai dan menjaga harkat serta martabat di lingkungan kerja.

Tabel 5.

Hasil Nilai *Outer Loading* Jawaban Responden atas (3) Pertanyaan Atas Dimensi *Po-Bincibinciki kuli* (Kiasan "Mencubit Kulit")

Dimensi	Item Pertanyaan	Rata-rata/Skor	Kategori
<i>Po-Bincibinciki kuli</i>	12	0,879	Baik
	13	0,902	
	14	0,859	

Sumber: Diolah oleh penulis dari jawaban responden, 2025

Berdasarkan tabel 4.10, responden memberikan penilaian positif, pada pertanyaan 12 dengan skor 0,879, pertanyaan 13 dengan skor 0,902, dan pertanyaan 14 dengan skor 0,859. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai sadar akan pentingnya saling memberi umpan balik yang positif antar sesama pegawai, seperti kiasan apabila mencubit kulit sendiri sakit maka jangan cubit orang lain.

Demikian merupakan hasil *outer loading* untuk variabel PO-5 dan Disiplin, yang diperoleh dari pengujian setiap indikator melalui item-item pertanyaan yang telah dirancang dalam kuesioner penelitian. Data lengkap mengenai hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel di bawah, yang memberikan gambaran rinci mengenai validitas indikator masing-masing variabel berdasarkan nilai korelasi laten dan manifestnya.

Tabel 6.

Hasil Nilai *Outer Loading* Berdasarkan Variabel X dan Y

Variabel	Dimensi	Soal	Skor	Rata-Rata
PO-5 (X)	<i>Po-Maamasiaka</i>	1	0,846	0,8815
		2	0,917	
	<i>Po-Piapiara</i>	3	0,855	0,786
		4	0,859	

		5	0,646	
		6	0,833	
	<i>Po-Maemaeaka</i>	7	0,914	0,888
		8	0,917	
		9	0,783	
	<i>Po-Angkaangkataka</i>	10	0,840	0,8423
		11	0,904	
		12	0,879	
	<i>Po-Bincibinciki kuli</i>	13	0,902	0,8800
		14	0,859	
	Tujuan dan Kemampuan	15	0,812	
		16	0,736	0,7740
	Teladan Pemimpin	17	0,707	
		18	0,704	0,7055
	Balas Jasa	19	0,753	
		20	0,734	0,7530
	Keadilan	21	0,764	
		22	0,781	0,7725
	Pengawasan Melekat (Waskat)	23	0,766	
		24	0,769	0,7675
	Sanksi Hukuman	25	0,761	
		26	0,735	0,748
	Ketegasan	27	0,797	
		28	0,721	0,759
	Hubungan Kemanusiaan	29	0,753	
		30	0,724	0,7385

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Tabel di atas terlihat bahwa walaupun salah satu pertanyaan pada dimensi po-piapiara skornya 0,646, namun semua pertanyaan mempunyai rata-rata > 0,7 (valid). Validitas ini menegaskan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten dan akurat. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dianggap valid apabila angkanya > 0,5. Nilai ini berfungsi untuk mengetahui seberapa besar varians yang dapat dijelaskan oleh konstruk dibandingkan dengan varians yang disebabkan oleh kesalahan pengukuran. Nilai AVE dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7.
Hasil Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Dimensi	AVE	Keterangan
PO-5 (X)	<i>Po-Maamasiaka</i>	0,778	Valid
	<i>Po-Piapiara</i>	0,735	Valid
	<i>Po-Maemaeaka</i>	0,790	Valid
	<i>Po-Angkaangkataka</i>	0,881	Valid
	<i>Po-Bincibinciki kuli</i>	0,774	Valid
Disiplin (Y)	Tujuan dan Kemampuan	0,565	Valid
	Teladan Pemimpin		
	Balas Jasa		
	Keadilan		
	Pengawasan Melekat (Waskat)		
	Sanksi Hukuman		
	Ketegasan		
Hubungan Kemanusiaan			

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai AVE untuk masing-masing variabel penelitian menunjukkan hasil yang memadai. Secara rinci, nilai AVE untuk variabel Po-Maamasiaka adalah sebesar 0,778, variabel Po-Piapiara sebesar 0,735, variabel Po-Maamaeaka sebesar 0,790, variabel Po-Angkaangkataka sebesar 0,881, serta variabel Po-Bincibinciki Kuli sebesar 0,774. Sementara itu, variabel Disiplin memiliki nilai AVE sebesar 0,565. Seluruh nilai AVE tersebut berada di atas ambang batas minimum yang direkomendasikan, yaitu 0,50. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen, yang berarti indikator-indikator pada masing-masing konstruk mampu menjelaskan varians dari konstruk yang diukur secara memadai (valid secara konvergen).

3.1.2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa validitas diskriminan pada model pengukuran dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *cross loading* antara pengukuran dan konstruk. Nilai ini menunjukkan faktor *cross loading* yang berguna untuk menentukan apakah konstruk memiliki diskriminasi yang cukup. Pada *SmartPLS*, *cross loading* direpresentasikan dalam *cross validation* indikator, yang dapat dianggap valid jika nilai *loading* variabelnya lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Berikut merupakan hasil validitas diskriminan dalam tabel nilai *cross loading*:

Tabel 8.
Hasil Nilai *Cross Loading*

INDIKATOR	Po-Maamasiaka	Po-Piapiara	Po-Maamaeaka	Po-Angkaangkataka	Po-Bincibinciki kuli	Disiplin
Po-Maamasiaka	0.882					
Po-Piapiara	0.780	0.857				
Po-Maamaeaka	0.889	0.662	0.889			
Po-Angkaangkataka	0.752	0.733	0.801	0.844		
Po-Bincibinciki kuli	0.720	0.766	0.691	0.729	0.880	
Disiplin	0.337	0.514	0.451	0.436	0.440	0.752

Sumber : Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai *cross loading* yang dihasilkan sudah lebih besar dari 0,5 maka dianggap valid. Dengan demikian, hasil analisis nilai *cross loading* ini mengindikasikan bahwa tidak ada masalah terkait dengan validitas diskriminan dalam penelitian ini. Validitas diskriminan yang tercapai memperkuat bahwa setiap indikator benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud dan dapat dibedakan dengan konstruk lain dalam model yang diuji.

3.1.3. Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat *composite reliability*, yang mengukur reliabilitas indikator-indikator pada suatu konstruk. Tujuan dari uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah untuk menilai sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat diandalkan atau dipercaya. Selain itu, validitas diskriminan juga dapat dinilai berdasarkan nilai *cronbach alpha*. Sebuah konstruk dianggap reliabel jika nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* lebih dari 0,70. Berikut merupakan tabe mengenai hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 9.
Hasil nilai Composite Reliability

Variabel	Dimensi	Composite Reliability	Keterangan
PO-5 (X)	Po-Maamasiaka	0,875	Valid
	Po-Piapiara	0,847	Valid
	Po-Maamaeaka	0,918	Valid
	Po-Angkaangkataka	0,881	Valid
	Po-Bincibinciki kuli	0,911	Valid
Disiplin (Y)	Tujuan dan Kemampuan	0,954	Valid
	Teladan Pemimpin		
	Balas Jasa		
	Keadilan		
	Pengawasan Melekat (Waskat)		
	Sanksi Hukuman		
	Ketegasan		
	Hubungan Kemanusiaan		

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel di atas, *composite reliability* untuk setiap konstruk menunjukkan nilai lebih dari 0,70. Hal ini memberikan jawaban yang konsisten dan stabil sepanjang penelitian. Maka, disimpulkan bahwa setiap konstruk yang diuji memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik, indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk tersebut dapat dipercaya dan memberikan hasil yang konsisten.

3.2. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Model Struktural (*Inner Model*) dapat dievaluasi berdasarkan Koefisien Determinasi R^2 (*R-Square*), yang semakin mendekati 1 menunjukkan kualitas model yang lebih baik, *Predictive Relevance Q²* (*Q-Square*) yang dianggap valid jika nilainya > 0 , serta *Goodness of Fit* (*GoF*) yang menggunakan nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (*SRMR*). Jika nilai *SRMR* $< 0,10$, maka model tersebut dianggap sesuai.

3.2.1. R^2 (*R-Square*)

R-Square merupakan angka yang berkisar 0 sampai 1 yang menunjukkan pengaruh penyebab dari variabel semakin mendekati 1 bahwa regresi semakin baik. Penelitian ini memiliki 1 variabel independen yakni PO-5 dan 1 variabel dependen yaitu disiplin. Pengujian *R-Square* digunakan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independen untuk memberikan hampir seluruh data yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel dependen. Berikut merupakan hasil dari pengujian *R-Square* menggunakan *SmartPLS*:

Tabel 10.
Nilai R^2 (*R-Square*)

Variabel	R^2
Disiplin	0,308

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian tabel 10, terlihat variabel disiplin memiliki nilai R^2 (*R-Square*) yaitu 0,308. Ini berarti bahwa interpretasi pada variabel disiplin dipengaruhi oleh variabel PO-5 sebesar 30,8 persen atau apabila dibulatkan menjadi 31%. Sementara sisa dari pengujian tersebut, yakni sebesar 69,2 atau apabila dibulatkan menjadi 69% persen dapat terpengaruh oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Dengan kata lain, meskipun variabel PO-5 memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel disiplin, ada sejumlah faktor lain yang turut berperan dalam membentuk disiplin.

3.2.2. Predictive Relevance Q2 (Q-Square)

Pehitungan nilai *Q-Square* adalah metode yang digunakan untuk mengukur yang digunakan dalam penelitian. Model memiliki *predictive relevance* jika nilai *Q-Square* > 0 , sebaliknya menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance* jika nilai *Q-Square* ≤ 0 (Nuryanti, 2020). Kriteria kuat lemahnya model diukur berdasarkan *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2) adalah 0,35 (model kuat), 0,15 (model moderat) dan 0,02 (model lemah) (Nuryanti, 2020). Berikut rumus perhitungannya:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,31)$$

$$Q^2 = 1 - 0,69$$

$$Q^2 = 0,31$$

Sumber: (Ghozali, 2016) dalam (Trenggonowati & Kulsum, 2018)

Berdasarkan perhitungan diatas, nilai Q^2 pada perhitungan di atas yaitu 0,31. Nilai Q^2 ini menggambarkan bahwa model yang diterapkan memiliki *Predictive Relevance* yang tergolong baik, yang berarti model ini memiliki kemampuan untuk memprediksi variasi dalam data dengan tingkat yang cukup baik, namun tidak terlalu tinggi. Secara lebih rinci, nilai Q^2 menandakan bahwa model ini dapat menjelaskan sebagian variasi dalam data yang diobservasi, namun juga tidak terlalu tinggi yang menunjukkan kemampuan prediktif yang sangat kuat.

3.2.3. Goodness of Fit (GoF)

Goodness of Fit (GoF) merupakan sebuah ukuran yang pakai untuk menilai seberapa baik suatu model statistik atau model struktural cocok dengan data yang diamati. Dalam konteks analisis model struktural atau *Struktural Equation Model* (SEM), seperti yang digunakan dalam teknik analisis menggunakan *SmartPLS*, GoF digunakan untuk menilai dan menguji sejauh mana model yang dibangun dapat menggambarkan hubungan antar variabel dengan baik.

Tabel 11.

Rata-rata Nilai *Fit Model*

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
Chi-Square	687.859	687.859
d_G	5.181	5.181
d_ULS	4.106	4.106
NFI	0.487	0.487
SRMR	0.097	0.097

Sumber: Diolah peneliti, 2025

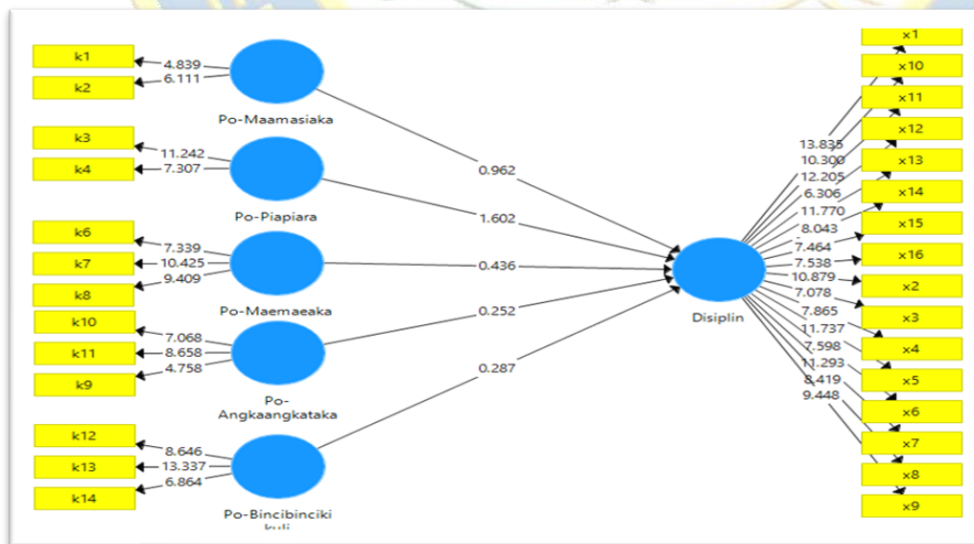
Berdasarkan Tabel 11, nilai *Chi-Square* sebesar 687.859, *d_G* sebesar 5.181, *d_ULS* sebesar 4.106, dan *SRMR* sebesar 0.097. Sementara itu, nilai *Normed Fit Index* (NFI) tercatat sebesar 0.487. NFI digunakan untuk menilai sejauh mana model struktural yang dibangun mampu merepresentasikan data empiris yang diperoleh dari lapangan. Adapun pedoman interpretasi untuk NFI adalah: nilai sebesar 0,19 dikategorikan sebagai kecocokan lemah, 0,33 sebagai sedang, dan 0,67 sebagai kuat. Maka, nilai NFI sebesar 0.487 menempatkan model penelitian ini pada kategori sedang, yang berarti model tersebut memiliki tingkat kecocokan (*fit*) yang cukup. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian sudah layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

3.3. Uji Hipotesis

Uji validitas indikator dilakukan dengan menganalisis derajat kebebasan atau *df* (*degree of freedom*) dengan rumus: $df = n - k$. Pada rumus tersebut, *n* merupakan jumlah sampel yang digunakan, sedangkan *k* merupakan jumlah variabel bebas dan terikat yang diteliti (Nuryanti, 2020). Penelitian ini menggunakan angket dengan jumlah 40 sampel, sementara variabelnya berjumlah 2. Maka, $df = 40 - 2 = 38$. Hasil ini menunjukkan bahwa derajat kebebasan yang digunakan dalam analisis uji validitas indikator adalah 38.

Nilai *T-Table* dengan tingkat signifikansi (*significant level*) 5% menggunakan *degree of freedom* 38 adalah 2,024. Sehingga *T-Statistics* harus $> 2,024$. Jika nilai *T-Statistics* lebih besar dari *T-Table*, berarti hipotesis dianggap diterima atau didukung. Nilai *original sample* berguna untuk menentukan arah hubungan dalam hipotesis. Apabila *original sample* menunjukkan nilai positif, maka hubungan yang dihipotesiskan sesuai dengan arah yang diharapkan, sedangkan jika nilai *original sample* negatif, hubungan tersebut tidak sejalan dengan hipotesis penelitian. Berikut ini merupakan hasil uji oleh aplikasi *SmartPLS*.

Gambar 1.
Hasil Pengujian oleh *SmartPLS*



Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan gambar 1, metode yang digunakan yaitu *Bootstrapping* dalam *SmartPLS* untuk menghitung *standard errors* atau kesalahan standar, nilai T-Statistik, dan koefisien jalur (*path coefficients/β*). Metode tersebut dapat mengevaluasi statistik model penelitian secara signifikan dengan cara melakukan pengujian hipotesis pada setiap jalur hubungan. Berikut adalah tabel koefisien dan nilai T-Statistik untuk setiap jalur hipotesis:

Tabel 4.20
Hasil Hipotesis oleh *SmartPLS*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>
<i>Po-Maamasiaka</i> -> Disiplin	-0.267	-0.172	0,277	0.962	0.336
<i>Po-Piapiara</i> -> Disiplin	0.485	0.443	0.303	1.602	0.110
<i>Po-Maemaeaka</i> -> Disiplin	0.158	0.158	0.363	0.436	0.663
<i>Po-Angkaangkataka</i> -> Disiplin	0.093	0.051	0.370	0.252	0.801
<i>Po-Bincibinciki kuli</i> -> Disiplin	0.083	0.102	0.291	0.287	0.774

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 4.16, terlihat mengenai kelima variabel PO-5 dari seluruh hasil perhitungan kuantitatif terhadap variabel Disiplin, mencakup nilai koefisien, rata-rata sampel, standar deviasi, nilai *t-statistic*, dan *p-value* dijelaskan sebagai berikut:

1. *Po-Maamasiaka*→Disiplin

Variabel ini memiliki nilai koefisien (*Original Sample*) sebesar -0,267, yang menunjukkan adanya pengaruh negatif terhadap Disiplin. Artinya, semakin tinggi *Po-Maamasiaka*, maka cenderung diikuti dengan penurunan tingkat disiplin, meskipun pengaruhnya kecil. Namun, nilai *Sample Mean* (rata-rata hasil bootstrapping) sebesar -0,172 dan nilai *Standard Deviation* sebesar 0,277 mengindikasikan adanya penyimpangan yang cukup tinggi dari data. Hasil perhitungan *t-statistic* sebesar 0,962 dan *p-value* 0,336 menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan secara statistik.

2. *Po-Piapiara*→Disiplin

Variabel ini menunjukkan pengaruh positif terhadap Disiplin dengan nilai koefisien sebesar 0,485, yang berarti semakin tinggi *Po-Piapiara*, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin yang terbentuk. *Sample Mean* tercatat sebesar 0,443, sedangkan *Standard Deviation*-nya adalah 0,303, menunjukkan variasi data yang cukup moderat. Nilai *t-statistic* sebesar 1,602, sehingga hasilnya tidak signifikan. Hal ini juga diperkuat dengan *p-value* sebesar 0,110, yang masih lebih besar dari 0,05.

3. *Po-Maemaeaka*→Disiplin

Koefisien pengaruh dari variabel ini adalah sebesar 0,158, yang berarti pengaruhnya terhadap Disiplin bersifat positif namun sangat lemah. Rata-rata hasil bootstrapping (*Sample Mean*) adalah 0,158, dan nilai *Standard Deviation*-nya cukup besar, yaitu 0,363. Hal ini mencerminkan variasi data yang tinggi. Nilai *t-statistic* yang dihasilkan adalah 0,436, jauh dari batas signifikansi, dan *p-value* sebesar 0,663, yang menegaskan bahwa pengaruh *Po-Maemaeaka* terhadap Disiplin tidak signifikan.

4. *Po-Angkaangkataka*→Disiplin

Variabel ini memiliki koefisien pengaruh sebesar 0,093, menunjukkan arah pengaruh yang positif tetapi sangat lemah. *Sample Mean*-nya tercatat 0,051, dengan *Standard Deviation* sebesar 0,370, yang menandakan adanya fluktuasi nilai pada data. Nilai *t-statistic* yang dihasilkan adalah 0,252, sangat jauh di bawah batas minimum signifikansi, dan *p-value* sebesar 0,801, yang merupakan nilai tertinggi di antara semua variabel, memperkuat bahwa tidak ada pengaruh signifikan terhadap Disiplin.

5. *Po-Bincibinciki Kuli*→Disiplin

Untuk variabel ini, nilai koefisien pengaruhnya adalah 0,083, yang berarti pengaruhnya terhadap *Disiplin* sangat kecil dan positif. Nilai *Sample Mean* adalah 0,102, dan *Standard Deviation*-nya adalah 0,291. Nilai *t-statistic* sebesar 0,287 dan *p-value* sebesar 0,774 menunjukkan bahwa pengaruh variabel ini juga tidak signifikan secara statistik.

Nilai tersebut ternyata masih berada di bawah nilai ambang batas yang ditetapkan, yakni nilai *t-table* sebesar 2,024. Dengan kata lain, hasil perhitungan *t-statistic* dari variabel yang diuji tidak memenuhi kriteria minimum untuk dikategorikan sebagai pengaruh yang signifikan secara statistik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen belum cukup kuat untuk lolos uji signifikansi, sehingga hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima atau dibuktikan secara statistik dalam penelitian ini. Berikut merupakan hasil hipotesis penelitian:

Tabel 21
Hasil Hipotesis Penelitian

	Hipotesis	Keterangan
H0	Variabel PO-5 secara simultan tidak berpengaruh terhadap Disiplin	Tidak didukung/ Tidak signifikan

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 21, dapat disimpulkan bahwa kelima dimensi budaya PO-5 belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Disiplin. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji statistik di mana seluruh nilai *t-statistic* berada di bawah angka 1,96 dan *p-value* melebihi ambang batas 0,05, yang berarti secara statistik hubungan antar variabel tersebut tidak memenuhi syarat signifikansi. Oleh karena itu, hubungan antara variabel PO-5 dan Disiplin dalam konteks penelitian ini masih tergolong lemah. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain di luar budaya PO-5 kemungkinan memiliki peranan yang lebih dominan dalam membentuk tingkat kedisiplinan pegawai. Dengan kata lain, nilai-nilai kearifan lokal seperti PO-5 memang memiliki kontribusi dalam membangun karakter, namun belum cukup berpengaruh secara langsung terhadap perilaku disiplin pegawai dalam konteks birokrasi pemerintahan tanpa adanya dukungan dari sistem pengawasan, kepemimpinan, regulasi, dan motivasi kerja yang memadai.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya PO-5 tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai di Inspektorat Kota Baubau. Diskusi temuan utama penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu: Asiri & Gazalin (2023) dalam penelitiannya tentang nilai kearifan lokal Sarapatanguna menunjukkan bahwa nilai lokal mampu membentuk etika ASN di lingkup Pemerintah Kota Baubau. Namun, berbeda dengan penelitian ini, penerapan nilai tersebut telah terlembagakan

secara normatif, sementara PO-5 dalam penelitian ini masih bersifat kultural dan belum diintegrasikan ke dalam sistem kerja birokrasi; Darmawan Wiridin, et., al. (2022) menelaah Polima dalam perspektif hukum pemerintahan daerah dan menekankan pentingnya formalitas hukum dalam menjadikan nilai lokal sebagai pedoman pemerintahan. Ini memperkuat argumen bahwa nilai PO-5 memerlukan legitimasi kelembagaan agar berdaya guna secara fungsional, selaras dengan temuan penelitian ini; Gazalin & Asiri (2022) dalam studi mereka mengenai Good and Clean Governance berbasis nilai Po-Lima menyoroti bahwa keberhasilan implementasi nilai lokal sangat bergantung pada komitmen aktor birokrasi dan peraturan pendukung. Penelitian ini menunjukkan kondisi sebaliknya—nilai PO-5 belum cukup memengaruhi kedisiplinan karena belum disertai dengan kebijakan dan sistem penegakan yang jelas; Shafira Andini Aulia, et., al. (2021) menemukan bahwa kultur organisasi di Dinas Perindustrian Kota Samarinda berperan besar dalam membentuk kedisiplinan kerja. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang terstruktur dan terinternalisasi secara manajerial lebih efektif dibandingkan budaya lokal yang belum dilembagakan, seperti yang terjadi dalam kasus PO-5 di Inspektorat Baubau; serta Fandy Akbar Sake (2020), dkk dalam penelitian mereka di Kecamatan Mallusetasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dan kedisiplinan pegawai. Hal ini berbeda dengan penelitian ini, yang justru menemukan tidak adanya hubungan signifikan, sehingga memperkuat kesimpulan bahwa budaya lokal perlu diformalisasi terlebih dahulu agar dapat berfungsi efektif.

3.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan bahwa Budaya PO-5 lebih sering digunakan sebagai simbol dalam Pembangunan, pidato, motto, atau dokumen formal instansi, daripada sebagai pedoman perilaku konkret. Fenomena ini menunjukkan bahwa terdapat jarak antara diskursus budaya dan praksis organisasi. Agar PO-5 dapat benar-benar mempengaruhi kedisiplinan, nilai-nilainya perlu dijadikan indikator perilaku kerja dan dimasukkan dalam sistem reward and punishment secara eksplisit.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa budaya PO-5 secara umum telah berkontribusi dalam membentuk karakter pegawai Inspektorat Kota Baubau. Akan tetapi, masih terjadi permasalahan, seperti penggunaan *fake GPS* oleh oknum ASN dalam aplikasi SIMALAPE, rendahnya integritas pegawai di Inspektorat Kota Baubau, serta adanya 26 kasus pelanggaran disiplin pegawai di Inspektorat Kota Baubau. Hal ini menunjukkan masih terdapat 65% pegawai yang belum disiplin. Hasil analisis menggunakan *SmartPLS* menunjukkan budaya PO-5 tidak berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t-statistic* yang lebih rendah dari nilai *t-table* (2,024) dan *p-value* yang lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian variabel disiplin memiliki nilai R^2 (*R-Square*) yaitu 0,308. Ini berarti bahwa interpretasi pada variabel disiplin dipengaruhi oleh variabel PO-5 sebesar 31% sedangkan 69% persen dapat terpengaruh oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Jadi, meskipun variabel PO-5 memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel disiplin, ada sejumlah faktor lain yang turut berperan dalam membentuk disiplin pegawai. Oleh karena itu, tidak ada pengaruh yang signifikan secara statistik antara masing-masing dimensi PO-5 terhadap kedisiplinan pegawai secara parsial.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan lingkup responden penelitian sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke instansi lain di wilayah atau sektor pemerintahan yang berbeda. Penelitian juga meneliti pengaruh budaya PO-5, tanpa mempertimbangkan faktor eksternal lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, dll

yang juga bisa memengaruhi kedisiplinan pegawai.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan yang melibatkan lebih dari satu instansi pemerintah, baik dalam lingkup Kota Baubau maupun di luar daerah, agar hasilnya lebih general dan dapat dibandingkan antar instansi.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Inspektur Inspektorat Kota Baubau beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press Medan.
- Asiri, L., & Gazalin, J. (2023). *Dampak Penerapan Nilai Kearifan Lokal Sarapatanguna terhadap Etika Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Kota Baubau*. *Journal on Education*, 5(2), 4340–4348. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1151>
- Aulia, S. A., Jamiah, J., & Jubaidi, A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda*. *PREDIKSI: Jurnal Administrasi Dan Kebijakan*, 20(3), 221. <https://doi.org/10.31293/pd.v2i3.6122>
- Kumala, M. B., Aulia, M. R. and Adiyatma, S. E. (2021). *Tingkat Kepatuhan Disiplin Pns Oleh Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kabupaten Pemalang*. *Indonesian State Law Review (ISLRev)*, 4(1), pp. 33-42. doi: 10.15294/islrev.v4i1.49180.
- Gazalin, J., & Asiri, L. (2022). *Implementasi Good dan Clean Governance dengan Pendekatan Nilai-Nilai Po- Lima pada Pemerintahan Kota Baubau Junaid*. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(1), 3059–3070. DOI: <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i4.5987>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 23 (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, (8), 979-704-015-1. <https://perpus.petra.ac.id/catalog/site/detail?id=149488>
- Hardiyanto. (2024). *Manipulasi Absensi Kehadiran, 588 Oknum ASN Baubau Gunakan Aplikasi GPS Palsu*. Kompas.Com. <https://regional.kompas.com/read/2024/07/02/095953578/manipulasi-absensi-kehadiran-588-oknum-asn-baubau-gunakan-aplikasi-gps%0A%0A>
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Heliyani, H., Sylvatra, R., & Huseno, T. (2023). *Pengaruh kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Payakumbuh dengan motivasi sebagai variabel intervening*. *Jurnal Bonanza: Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 151–163. <http://ojs.itbhas.ac.id/index.php/MB/article/view/580>
- Hidayat, F., Hamdi, M., & Lambelanova, R. (2021). *Peningkatan disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah*. *Jurnal Renaissance*, 6(2), 844–858. <https://media.neliti.com/media/publications/483184-none-ef5bac13.pdf>
- JAGA. (2024). *Komisi Pemberantasan Korupsi*. <https://www.jaga.id/?vnk=b3070a85%0A%0A>
- Kumala, N., & Pengerapan, F. (2024). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tanah Laut*. http://eprints.ipdn.ac.id/18466/1/Repository_E5_NOOR%20KUMALA.pdf
- Linda, D., R., Astuti, P., & Wijaya, S. (2019). *The Relationship Between Discipline And Emotional Intelligence Towards Employee Performance*. *Indonesian Journal of Health Administration*, Volume 7, Issue 2, Pages 12 – 16. DOI: <https://doi.org/10.20473/jaki.v7i2.2019.12-16>
- Sake, F. A., Jamaluddin, & Sakawati, H. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin*

- Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru*. Jurnal Manajemen, 4(1), 1–9. file:///F:/Jurnal Penelitian/Budaya Organisasi-Disiplin Kerja/New Jurnal/Jurnal Fix Referensi-Nasional/Disiplin Kerja Fix-Daftar Pustaka/Fandy Akbar S, et, all..pdf
- Sembodo, S., P. (2020). *Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto*. Jurnal Munaddhomah, Volume 1, Issue 1, Pages 65 – 74. DOI: <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.33>
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tamrin. (2019). *Polima Gema Pancasila dari Baubau*.
- Wiridin, D., Gelong, H. R., Salam, S., Malaha, N., & Ruliah, R. (2022). *Polima Dalam Perspektif Hukum Pemerintahan Daerah*. Jurnal Ilmu Hukum Kanturuna Wolio, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.55340/jkw.v3i1.549>

