Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page: 26510-26515

Makna Budaya Kerja dan Etos Kerja dalam Mewujudkan Prestasi Kerja Dosen di Universitas Bina Mandiri Gorontalo

Desy Mantau[*1], Arifin Tahir[2], Azis Rachman[3]
[1] Program Pascasarjana Universitas Bina Mandiri Gorontalo, Indonesia
[2] Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia
[3]Program Pascasarjana Universitas Bina Mandiri Gorontalo, Indonesia
*corresponding author: desy.mantau@ubmg.ac.id; arifin_tahir@ung.ac.id ; azis.rachman@ubmg.ac.id

Published: September, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menggali makna budaya kerja dan etos kerja dalam kaitannya dengan peningkatan prestasi kerja dosen, khususnya pada aspek publikasi ilmiah di Universitas Bina Mandiri Gorontalo. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif-interpretatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif. Teknik analisis data mencakup reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berfungsi sebagai kerangka yang memberikan arah, aturan, dan standar dalam pelaksanaan tugas akademik, sementara etos kerja menjadi kekuatan internal yang menjaga komitmen, integritas, dan konsistensi produktivitas ilmiah dosen. Temuan juga mengungkap bahwa dukungan kelembagaan, melalui penyediaan fasilitas, program pelatihan, hibah penelitian, serta insentif publikasi, berperan penting dalam memperkuat budaya kerja sekaligus menumbuhkan etos kerja. Sinergi antara budaya kerja, etos kerja, dan dukungan institusional terbukti menjadi fondasi utama dalam mendorong peningkatan prestasi akademik, baik pada level individu maupun institusi. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi Universitas Bina Mandiri Gorontalo dalam memperkuat strategi manajemen sumber daya manusia, serta kontribusi teoretis terhadap pengembangan kajian manajemen kinerja dosen.

Kata Kunci: budaya kerja, etos kerja, prestasi kerja,

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di perguruan tinggi memiliki posisi yang sangat strategis dalam menunjang peningkatan mutu pendidikan tinggi (Rachman et al., 2023). Kinerja dosen sebagai tenaga akademik tidak hanya diukur dari keberhasilan dalam proses pembelajaran, tetapi juga melalui kontribusinya dalam pengembangan ilmu pengetahuan melalui kegiatan penelitian dan publikasi ilmiah, serta partisipasi dalam pengabdian kepada masyarakat (Yochanan et al., 2024). Dalam era globalisasi dan tuntutan akreditasi publikasi jurnal nasional terakreditasi maupun terindeks internasional telah menjadi salah satu tolak ukur utama dalam menilai prestasi kerja dosen sekaligus reputasi lembaga pendidikan tinggi (Nafal et al., 2024). Dengan demikian, peningkatan kualitas dan kuantitas publikasi ilmiah merupakan aspek penting dari prestasi kerja yang perlu mendapatkan perhatian serius dari setiap institusi.

Budaya kerja di lingkungan perguruan tinggi erat kaitannya dengan nilai-nilai profesionalisme, kedisiplinan, serta orientasi pada mutu akademik. Nilai-nilai tersebut berfungsi sebagai pedoman dalam membentuk perilaku kerja dosen agar konsisten, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian kinerja (Bahri et al., 2024). Selaras dengan itu, etos kerja dosen tercermin melalui komitmen, integritas, serta semangat dalam mengimplementasikan tri dharma perguruan tinggi, khususnya dalam menghasilkan karya ilmiah yang berkualitas (Parmawati et al., 2025). Apabila budaya kerja dan etos kerja

dapat dikembangkan secara seimbang, maka prestasi kerja dosen dapat meningkat, termasuk dalam hal pencapaian publikasi ilmiah yang diakui di tingkat nasional maupun internasional. Dengan kata lain, budaya kerja dan etos kerja merupakan fondasi penting yang berpengaruh terhadap kualitas dan produktivitas akademik dosen (Gaus et al., 2025).

Upaya peningkatan prestasi kerja dosen di Universitas Bina Mandiri Gorontalo menjadi salah satu prioritas terutama dalam kaitannya dengan pengembangan jabatan fungsional akademik. Sebagian dosen masih berada pada jenjang awal, seperti Asisten Ahli yang membuka peluang besar untuk mengoptimalkan kapasitas akademik melalui publikasi di jurnal terakreditasi dan terindeks. Tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan kewajiban publikasi juga menunjukkan variasi, dengan adanya dosen yang konsisten menulis serta menerbitkan karya ilmiah, sementara yang lain masih berada pada fase membangun motivasi dan memperkuat produktivitas akademik. Kondisi ini dapat menjadi momentum bagi institusi untuk memperkuat budaya kerja dan menumbuhkan etos kerja yang lebih kokoh, sehingga percepatan kenaikan jabatan fungsional dapat terwujud dan mendorong peningkatan kinerja institusi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian mengenai makna budaya kerja dan etos kerja dalam kaitannya dengan peningkatan prestasi kerja dosen menjadi relevan serta signifikan untuk dilaksanakan.

Sejumlah penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada faktor-faktor eksternal, seperti kebijakan institusi, pemberian insentif sebagai pendorong utama peningkatan prestasi kerja dosen. Walaupun temuan tersebut memberikan kontribusi yang penting, kajian yang menelaah secara mendalam peran budaya kerja dan etos kerja dosen dalam hubungannya dengan pencapaian prestasi, terutama dalam konteks publikasi ilmiah, masih relatif terbatas. Dengan mempertimbangkan kondisi tersebut, penelitian ini memberikan perspektif baru dengan mengungkap makna budaya kerja dan etos kerja dalam meningkatkan prestasi kerja dosen khususnya di lingkungan Universitas Bina Mandiri Gorontalo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif-interpretatif yang diarahkan untuk mengeksplorasi secara mendalam makna budaya kerja dan etos kerja dosen dalam kaitannya dengan peningkatan prestasi kerja, khususnya pada aspek publikasi ilmiah di Universitas Bina Mandiri Gorontalo. (Creswell, 2024) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk menggali dan memahami makna yang muncul dari suatu permasalahan sosial dengan menitikberatkan pada proses interpretatif serta perspektif partisipan sebagai sumber utama data. Penelitian ini berlokasi di Universitas Bina Mandiri Gorontalo dengan subjek penelitian para dosen yang memiliki pengalaman serta keterlibatan langsung dalam aktivitas akademik, sehingga mampu memberikan informasi yang relevan sesuai fokus kajian. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam observasi partisipatif, untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai fenomena yang diteliti (Handoko et al., 2024) . Analisis data dilakukan mencakup tahap reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi, sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara sistematis. Keabsahan data dijamin melalui penerapan triangulasi, baik triangulasi sumber, metode, maupun data, agar temuan yang diperoleh memiliki kredibilitas (Creswell, 2024) .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berfokus pada pemahaman mendalam mengenai budaya kerja dan etos kerja dosen Universitas Bina Mandiri Gorontalo dalam kaitannya dengan peningkatan prestasi kerja, khususnya pada aspek publikasi ilmiah. Melalui wawancara mendalam diperoleh gambaran yang tidak hanya merefleksikan praktik keseharian akademik, tetapi juga menyingkap bagaimana nilai-nilai budaya kerja dan komitmen profesional diinternalisasi serta diwujudkan dalam bentuk produktivitas ilmiah.

1. Budaya Kerja sebagai Dasar Kinerja Akademik

Para informan menekankan bahwa budaya kerja yang berkembang di Perguruan Tinggi menjadi landasan penting dalam membangun konsistensi kinerja akademik. Informan pertama menyampaikan:

"*Budaya kerja di kampus ini memberi arah yang jelas. Dengan adanya aturan dan target, saya merasa lebih terarah dalam menyeimbangkan kewajiban mengajar, penelitian, dan menulis publikasi*".

Budaya kerja yang terbangun di lingkungan perguruan tinggi memiliki fungsi yang esensial sebagai fondasi dalam menjaga keberlanjutan serta konsistensi kinerja akademik dosen (Zulfiana et al., 2025). Informasi yang diperoleh dari hasil wawancara menegaskan bahwa kehadiran budaya kerja yang sistematis, dengan aturan dan target yang jelas, memberikan kerangka arah yang konkret bagi para dosen dalam menjalankan perannya. Kejelasan aturan dan target tersebut bukan hanya berfungsi sebagai pengendali aktivitas, tetapi juga menjadi acuan dalam menyeimbangkan antara kewajiban mengajar, kegiatan penelitian, dan publikasi ilmiah. Dengan adanya panduan yang terstruktur, dosen tidak hanya terdorong untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu, melainkan juga memiliki standar yang dapat diacu dalam mengukur capaian prestasi akademiknya.

Budaya kerja yang kokoh pada level institusional juga mencerminkan upaya perguruan tinggi dalam menciptakan ekosistem akademik yang mendukung produktivitas (Wika, 2025). Budaya ini tidak hanya sekadar kumpulan aturan formal, melainkan juga mengandung nilai-nilai yang membentuk sikap profesionalisme dosen dalam menjalankan aktivitas tridharma (Wibowo et al., 2024). Dengan demikian, Keberadaan budaya kerja yang terinternalisasi dengan baik menjadikan prestasi akademik bukan sekadar kewajiban administratif, tetapi juga sebagai bagian dari komitmen profesional dalam membangun kualitas perguruan tinggi (Mukhid, 2023).

2. Etos Kerja dan Komitmen Peningkatan Prestasi Kerja

Etos kerja dosen tampak dari komitmen dan integritas dalam menjaga keberlanjutan publikasi. Informan kedua menegaskan:

"*Saya memandang publikasi sebagai bentuk tanggung jawab akademik. Walau waktu terbatas, saya tetap berusaha menulis secara konsisten karena publikasi adalah bukti kontribusi seorang dosen*".

Etos kerja dosen terwujud melalui komitmen dan integritas dalam menjaga kesinambungan publikasi ilmiah sebagai bagian dari tanggung jawab akademik (Marlia et al., 2025). Temuan wawancara memperlihatkan bahwa keterbatasan waktu bukanlah hambatan yang berarti, sebab publikasi dipandang sebagai bentuk kontribusi konkret seorang dosen terhadap pengembangan ilmu pengetahuan. Hal ini menegaskan bahwa etos kerja berfungsi sebagai kekuatan internal yang mendorong motivasi dosen untuk tetap produktif di tengah berbagai tantangan. Konsistensi dalam menulis dan menghasilkan karya ilmiah tidak hanya menunjukkan dedikasi terhadap profesi, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab moral dalam memperkuat reputasi institusi. Etos kerja menjadi elemen fundamental yang menopang pencapaian prestasi akademik, khususnya dalam penelitian dan publikasi, yang pada gilirannya menjadi salah satu tolok ukur penting keberhasilan perguruan tinggi (Anggela, 2022).

3. Budaya Kerja yang Terbentuk dari Dukungan Institusi

Mayoritas informan menilai bahwa budaya kerja di kampus terbentuk melalui dukungan kelembagaan. Informan ketiga menyatakan:

"*Budaya kerja di sini terbentuk karena dukungan kampus. Tersedia fasilitas, pelatihan, hingga hibah penelitian, sehingga kami merasa didorong dan difasilitasi untuk lebih aktif menulis*".

Budaya kerja yang berkembang di lingkungan perguruan tinggi tidak dapat dilepaskan dari dukungan institusi sebagai wadah penyelenggara pendidikan tinggi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa mayoritas dosen memandang peran institusi sebagai faktor yang signifikan dalam membentuk pola kerja yang kondusif. Penyediaan fasilitas akademik, program pelatihan, serta hibah penelitian menjadi bentuk nyata dari dukungan kelembagaan yang mendorong dosen untuk lebih aktif dalam aktivitas publikasi ilmiah. Dengan adanya dukungan ini, dosen merasa memperoleh ruang yang lebih luas untuk mengembangkan kompetensi, meningkatkan produktivitas, serta menjaga konsistensi dalam melaksanakan tugas akademik. Hal tersebut sejalan dengan pandangan bahwa budaya kerja bukan hanya terbentuk dari nilai personal dosen, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kelembagaan yang mendukung dan memfasilitasi (Handayani & Hidayat, 2024).

Dukungan kelembagaan ini berfungsi sebagai katalis dalam memperkuat komitmen dosen terhadap pengembangan akademik. Institusi yang menyediakan kesempatan dan fasilitas tidak

hanya membangun motivasi, tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab kolektif untuk mencapai target kinerja yang lebih tinggi (Estede et al., 2025). Kehadiran program pendampingan penelitian, pelatihan penulisan artikel, serta insentif publikasi menjadi stimulus penting bagi dosen dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas karya ilmiah. Kondisi ini memperlihatkan bahwa peran institusi bukan sekadar fasilitator, melainkan juga penggerak utama dalam membangun budaya kerja yang berorientasi pada mutu akademik (Mahmudah et al., 2025).

4. Sinergi Budaya dan Etos Kerja dalam Mencapai Prestasi

Informan selanjutnya menekankan pentingnya keterpaduan antara budaya kerja dan etos kerja. Informan keenam mengatakan:

"*Budaya kerja memberikan arah, sedangkan etos kerja menjadi penggerak. Jika keduanya sejalan, prestasi akademik, termasuk publikasi, dapat tercapai. Budaya kerja adalah kerangka, sementara etos kerja merupakan energi. Keduanya harus berjalan selaras agar kinerja akademik benar-benar optimal*".

Keterpaduan antara budaya kerja dan etos kerja menjadi aspek fundamental dalam mendukung pencapaian prestasi akademik dosen (Rumauw, 2021). Hasil wawancara memperlihatkan bahwa budaya kerja berfungsi sebagai kerangka yang memberikan arah, aturan, serta standar dalam melaksanakan tugas akademik. Sementara itu, etos kerja dipahami sebagai energi internal yang mendorong dosen untuk menjalankan kewajiban dengan komitmen dan integritas tinggi (Masruroh, 2025). Ketika keduanya berjalan selaras, dosen memiliki pedoman yang jelas sekaligus motivasi yang kuat untuk tetap produktif, khususnya dalam bidang publikasi ilmiah. Dengan kata lain, budaya kerja menjadi fondasi yang mengatur ritme aktivitas akademik, sedangkan etos kerja memberikan dorongan konsistensi dalam menghadapi berbagai tantangan (Jalaludin, 2024).

Integrasi antara budaya kerja dan etos kerja tidak hanya berimplikasi pada peningkatan prestasi dosen, tetapi juga memperkuat capaian kolektif institusi. Budaya kerja yang terstruktur tanpa dukungan etos kerja yang kuat berpotensi menghasilkan kepatuhan administratif semata, sedangkan etos kerja yang tinggi tanpa kerangka budaya kerja yang jelas dapat menyebabkan produktivitas yang tidak terarah (Khairani et al., 2025).

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa budaya kerja dan etos kerja memiliki makna yang mendalam dalam membentuk serta meningkatkan prestasi kerja dosen di Universitas Bina Mandiri Gorontalo, khususnya pada aspek publikasi ilmiah. Budaya kerja berperan sebagai kerangka yang memberikan arah, aturan, serta standar dalam pelaksanaan tugas akademik, sementara etos kerja menjadi energi penggerak yang menjaga komitmen, integritas, dan konsistensi dalam produktivitas ilmiah. Sinergi keduanya menghasilkan landasan yang kokoh dalam mendukung tercapainya prestasi akademik, baik secara individual maupun institusional. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bagi Universitas Bina Mandiri Gorontalo untuk memperkuat dukungan kelembagaan melalui penyediaan fasilitas, program pelatihan, dan insentif publikasi, sehingga budaya kerja yang telah terbentuk dapat terus berkembang seiring dengan peningkatan motivasi dan dedikasi dosen.

Dari sisi teoretis, penelitian ini berkontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam kajian manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi, dengan menegaskan bahwa prestasi kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal berupa kebijakan atau insentif, tetapi juga oleh keterpaduan antara budaya kerja dan etos kerja yang membentuk perilaku kerja produktif. Dengan demikian, penelitian ini memberikan landasan empiris sekaligus konseptual bagi pengembangan strategi manajemen yang berorientasi pada peningkatan kualitas dan produktivitas akademik secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Anggela, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Dosen Dalam Peningkatan Mutu Akademik Perguruan Tinggi di STAI Al Karimiyah Depok Jawa Barat*. Institut PTIQ Jakarta.

Bahri, S., Said Ashlan, S. E., Hardi Mulyono, S. E., Barus, U., & Halimatul Maryani, S. H. (2024).

Manajemen Kerja Dosen dalam Perspektif Efikasi Diri dan Budaya Organisasi. PT Arr Rad Pratama.

Creswell, W. (2024). 4.2. Karakteristik Penelitian Kualitatif. *Metode Penelitian Kualitatif*, *45*.

Estede, S., Purba, A. M., Sukmana, O., Thamrin, H., Afrida, I. R., Halim, A., Ramadhanti, D., Lumbanraja, V., Sutanto, A., & Huda, T. (2025). *Manajemen Pendidikan Tinggi Era Digital*. Star Digital Publishing.

Gaus, N., Supartono, R. W., Luknanto, D., Yulianto, V. I., Laeliyah, S., Nurjannah, L., & Sangga, G. G. D. P. (2025). *Kepemimpinan Perguruan Tinggi: Menghadapi Transformasi, Tantangan, Dan Inovasi Dalam Era Globalisasi*. Deepublish.

Handayani, Y., & Hidayat, N. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Dosen dalam Mewujudkan Perguruan Tinggi Berakreditasi Unggul. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *7*(12), 14003–14008.

Handoko, Y., Wijaya, H. A., & Lestari, A. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis untuk Penelitian Administrasi Pendidikan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Jalaludin, D. M. (2024). *Budaya akademik dan sikap ilmiah mahasiswa untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi: Penelitian di institut pendidikan Indonesia dan universitas Garut*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Khairani, N., Anitra, V., & Hadiyanti, S. U. E. (2025). Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya kerja Sebagai Mediator. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, *4*(2), 519–529.

Mahmudah, S., Halik, A., Sari, A. P., & Ridwan, R. (2025). Budaya Mutu Organisasi pada Satuan Pendidikan. *Sulawesi Tenggara Educational Journal*, *5*(1), 417–424.

Marlia, R., Wahyuni, S., & Suharyati, H. (2025). Urgensi Filsafat Ilmu dalam Meneguhkan Integritas dan Etika Profesi Dosen. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *8*(3), 2476–2481.

Masruroh, L. (2025). Peran Nilai-Nilai Islam dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan. *CERDAS-Jurnal Pendidikan*, *4*(1), 1–14.

Mukhid, M. P. (2023). *Pengembangan Pendidikan Berbasis Teknologi Pembelajaran Dalam Memajukan Budaya Organisasi Pendidikan Tinggi Islam*. Pustaka Egaliter.

Nafal, Q., Mutohar, P. M., & Sujianto, A. E. (2024). Balanced Scorecard: Strategi Menuju World Class University. *Dinamika Pembelajaran: Jurnal Pendidikan Dan Bahasa*, *1*(3), 57–88.

Parmawati, S., Nugraheni, & Novia, D. (2025). *Buku Ajar Perilaku Dan Budaya Kerja Industri*. Dira Media Kreasindo.

Rachman, A., Dunggio, T., & Rachman, A. A. (2023). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis Dan Manajemen*, *5*(1), 143–151.

Rumauw, E. (2021). *Peran Dosen Dalam Meningkatkan Potensi Kepemimpinan Mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam STAIS Seram Timur*. IAIN Ambon.

Wibowo, A., Nugroho, A. S., & Supriadi, C. (2024). Kode Etik Dosen Dan Tenaga Kependidikan Universitas Sains Dan Teknologi Komputer (Universitas Stekom). *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*, 1–34.

Wika, M. (2025). Analisis Budaya Organisasi Perguruan Tinggi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen Dan Mahasiswa. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, *1*(1), 49–55.

Yochanan, E., Hardhienata, H. S., & Suhardi, H. E. (2024). *Kualitas Layanan Dosen Pendidikan di Perguruan Tinggi: Motivasi Kerja, Efektifitas Pelatihan, Komitmen Profesi dan Pemberdayaan Tenaga Pendidik*. Mega Press Nusantara.

Zulfiana, I., Agustina, T. S., & Ekowati, D. (2025). Makna Budaya Organisasi Di Lingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Bagi Pembentukan Karakter Akademik Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Airlangga. *Among Makarti*, *18*(1), 17–25.