

## ABSTRAK

Dosen merupakan salah satu ujung tombak di Perguruan Tinggi karena berhubungan langsung dengan mahasiswa. Keberhasilan dosen dalam mentransformasikan ilmunya sangat tergantung kinerjanya sebagai tenaga pendidik. Selain itu, kualitas penelitian dan pengabdian yang dilakukan dosen identik dengan kualitas perguruan tingginya. Namun, sampai seberapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan dan motivasi berprestasi mampu mempengaruhi kinerja Dosen ? Hal ini terkait tuntutan masyarakat dan globalisasi, yang menghendaki lulusannya mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan industry/perusahaan baik secara nasional maupun internasional.

Penelitian ini dilaksanakan di Politeknik Negeri Jakarta dengan obyek penelitian adalah dosen. Metode yang digunakan adalah metode survey. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling*. Sampel diambil dari 6 jurusan dengan menggunakan proporsi berimbang dan jumlah responden keseluruhan sebesar 123 orang. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan untuk uji hipotesis menggunakan korelasi produk momen (korelasi Pearson) dan model regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan, motivasi berprestasi dan kinerja dosen masuk dalam kategori baik (tinggi). Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, secara parsial perilaku kepemimpinan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen ( $t_{hitung} : 1,09 < t_{tabel} : 1,981$ ; sig.  $0,278 > 0,05$ ), namun untuk motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen ( $t_{hitung} : 7,033 > t_{tabel} : 1,981$ ;  $p : 0,00 < sig. 0,05$ ). Dan secara simultan diketahui bahwa kedua variabel bebas tadi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen ( $R : 0,576$ ;  $F_{hitung} : 28,816 > F_{tabel} : 19,487$ ;  $R^2 : 0,332$  atau 33,2 % variasi kinerja dosen dijelaskan oleh variabel perilaku kepemimpinan dan motivasi berprestasi). Dari hasil penelitian ini secara parsial diperoleh suatu fakta bahwa perilaku kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen, sedangkan secara simultan variabel perilaku kepemimpinan dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Untuk itu, maka para pimpinan diharapkan dapat menemukan pola kepemimpinan yang tepat sehingga sehingga mampu mempengaruhi dan meningkatkan kinerja dosen menjadi lebih baik lagi.