

## ABSTRAK

Mutu Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta, ditentukan salah satunya oleh kinerja dosen.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian bersifat kuantitatif. Responden dalam penelitian ini berjumlah 59 responden dari populasi sebesar 141 dosen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap Kinerja, dengan variabel Kompensasi mampu menjelaskan sebesar 37,5 % terhadap variabel Kinerja dan 62,5 % dijelaskan oleh variabel lain. Terdapat pengaruh yang signifikan dari pengembangan diri terhadap kinerja, dengan pengembangan diri dapat menjelaskan sebesar 43 persen serta 57 % dijelaskan oleh variabel lain. Terdapat pengaruh yang signifikan dari etos kerja terhadap kinerja, dengan Etos kerja mampu menjelaskan sebesar 92,3 % terhadap variabel Kinerja pegawai dan 7,7 % dijelaskan oleh variabel lain. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan pengembangan diri secara bersama sama terhadap kinerja, dengan variabel  $X_1$ ,  $X_2$  mampu menjelaskan sebesar 45,6 % terhadap variabel Y (Kinerja) dan 54,4 % dijelaskan oleh variabel lainnya. Terdapat pengaruh yang signifikan dari pengembangan diri dan etos kerja secara bersama sama terhadap kinerja, dengan variabel  $X_3$ ,  $X_2$  mampu menjelaskan sebesar 92,5 % terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) dan 7,5 % dijelaskan oleh variabel lainnya. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan etos kerja secara bersama sama terhadap kinerja, dengan variabel  $X_1$ ,  $X_2$  mampu menjelaskan sebesar 92,3 persen terhadap variabel Y (Kinerja) dan 7,7 % dijelaskan oleh variabel lainnya. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi, pengembangan diri dan Etos Kerja secara bersama sama terhadap kinerja, dengan variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  mampu menjelaskan sebesar 92,5 % terhadap variabel Y (Kinerja) dan 7,5 % dijelaskan oleh variabel lainnya.

Kata Kunci : Kompensasi, Pengembangan Diri, Etos Kerja, Kinerja

## ***ABSTRACT***

The Quality of Private Religious Universities is determined by one of the lecturers' performance.

This research approach using quantitative research approach. Respondents in this study amounted to 59 respondents from a population of 141 lecturers.

The results showed that there is a significant effect of Compensation on Performance, with Compensation variable able to explain 37,5 % against Performance variables and 62,5 % explained by other variables. There is a significant influence of self-development on performance, with self-development can account for 43 percent and 57 percent explained by other variables. There is a significant influence of work ethic on performance, with work ethic able to explain 92,3 % to employee performance variable and 76,7% explained by other variable. There is a significant influence of compensation and self-development together on performance, with variables X1, X2 able to explain 45,6 percent to variable Y (Performance) and 44,4 % explained by other variables. There is a significant influence of self-development and work ethic together with performance, with variable X3, X2 able to explain 92,4 % to variable Y (Employee Performance) and 7,6% explained by other variables. There is a significant influence of compensation and work ethic together on performance, with variable X1, X3 able to explain 92,3 % percent to variable Y (Performance) and 7,7 % explained by other variables. There is a significant influence of compensation, self-development and Working Ethos simultaneously on performance, with variables X1, X2, X3 able to explain 92,5 percent of variable Y (Performance) and 7,5 % explained by other variables.

Keywords: Compensation, Personal Development, Work Ethic, Performance