



## **SISTEM KOMPENSASI DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU DI PESANTREN**

### **COMPENSATION SYSTEM IN IMPROVING TEACHER PERFORMANCE IN ISLAMIC BOARDING SCHOOL**

**Ria Oktaviani<sup>1</sup>, Putri Yulianingsih<sup>2</sup>, Muhammad Fikriawan<sup>3</sup>, Tia Saputri<sup>4</sup>, Abdul Kholik<sup>5</sup>**

<sup>12345</sup>Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam dan Pendidikan Guru, Universitas Djuanda Bogor, Jl. Tol Ciawi No. 1 Kontak Pos 35 Ciawi Bogor

<sup>5</sup>Korespondensi: Abdul Kholik ([abdul.kholik@unida.ac.id](mailto:abdul.kholik@unida.ac.id))

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem kompensasi yang diterapkan Pesantren Bina At-Taufiq dalam peningkatan kinerja guru. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara, serta dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pondok Pesantren Bina At-Taufiq mempunyai sistem kompensasi yang diatur secara detail dalam aturan kepegawaian. Pemberian kompensasi kepada guru tidak hanya dalam bentuk langsung seperti pemberian gaji, tunjangan (keluarga, Jabatan, Transportasi), insentif yang diterima guru setiap bulan, akan tetapi juga dalam bentuk tidak langsung berupa cuti, layanan kesehatan, ketenagakerjaan, liburan, penghargaan, beasiswa studi lanjut, dan umrah. Selain itu, bagi para tenaga pendidik tetap yang sudah berkeluarga mendapatkan rumah yang telah disiapkan oleh pihak pesantren. Salah satu tujuan sistem kompensasi yang diterapkan adalah menunjang kinerja guru-guru dan pegawai dalam pencapaian visi, misi dan tujuan Pondok Pesantren Bina At-Taufiq.

Kata Kunci: Sistem Kompensasi, Kinerja Guru

#### **Abstract**

---

*Purpose of this Research to determine the compensation system applied by Pesantren Bina At-Taufiq in improving teacher performance. This research approach uses a qualitative approach with a case study method. Data were collected through observation and interviews, as well as documentation. The results showed that Bina At-Taufiq Islamic Boarding School has a compensation system that is regulated in detail in the staffing rules. Compensation for teachers is not only in direct forms such as providing salaries, allowances (family, position, transportation), incentives that teachers receive every month, but also in indirect forms in the form of leave, health services, employment, vacations, awards, further study scholarships, and Umrah. In addition, permanent educators who are married get a house that has been prepared by the pesantren. One of the objectives of the compensation system implemented is to support the performance of teachers and employees in achieving the vision, mission and goals of Bina At-Taufiq Islamic Boarding School.*

---

*Keywords: Compensation System, teacher Performance*

---

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Dalam Undang-Undang Sisdiknas Tahun 2003 dijelaskan tujuan pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, cakap, berilmu, kreatif, serta mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Azan, et al., 2021).

Diantara unsur pendukung dan penentu keberhasilan proses pendidikan di sekolah adalah keberadaan guru dan tenaga kependidikan. Menurut Cordoso (2003) keberadaan tenaga kependidikan merupakan SDM pada suatu lembaga pendidikan yang berperan penting dalam salah satu pilar sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan dan

meningkatkan daya saing sekolah. SDM merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi dampak kinerja guru antara lain, faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi pemberian kompensasi diantaranya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal diantaranya gaji, sarana dan prasarana serta lingkungan kerja fisik. Salah satu diantara adanya pengaruh faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja seorang guru ialah pemberian kompensasi yang diantaranya berupa gaji, bonus, insentif atau yang lainnya. Menurut Wilson (2002) dalam Handoko (1994) kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan atas hasil kerja yang sudah dilakukan.

Banyak organisasi mempertahankan dan menarik SDM dengan menawarkan kompensasi dengan memberikan sejumlah dana yang relatif besar. Kompensasi dapat diberikan berupa gaji pokok, insentif, bonus dan lain – lain.

Veithzal Rivai (2011) menyatakan bahwa kompensasi merupakan pelaksanaan fungsi manajemen SDM yang berhubungan dengan semua jenis aspek pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi terdiri dari kompensasi langsung ataupun tidak langsung. Apabila pemberian kompensasi dikelola dengan baik dan benar maka tentu akan dengan mudah membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan menjaga serta memelihara karyawan dengan baik.

Dengan adanya pemberian kompensasi tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. sesuai pendapat yang dikemukakan oleh Notoadmodjo dalam Sutrisno (2017:188) menerangkan tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu yang pertama adalah menghargai prestasi kerja, dengan pemberian kompensasi yang memadai merupakan bentuk pemberian penghargaan yang diterima oleh para karyawan oleh organisasi atas hasil dari prestasi kerja yang telah diraihinya. Hal tersebut tentunya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan yang sesuai dengan apa diinginkan oleh perusahaan seperti halnya penyediaan produktifitas yang tinggi. Pengharapan penuh pada setiap karyawan ialah pemberian kompensasi yang adil yang diberikan oleh suatu organisasi terhadap karyawannya.

Selain itu tujuan dari adanya pemberian kompensasi menurut ahli dalam Rugaiyah, Kusnadi, Rahmah, & Anam, (2022), salah satunya yaitu menghargai suatu prestasi kerja tenaga pendidik atau tenaga kerja, menjamin keadilan diantara para karyawan, mempertahankan karyawan, mendapatkan karyawan yang bermutu, memenuhi peraturan lembaga, dan pengendalian biaya.

Kebijakan yang dibentuk oleh bidang pendidikan pemerintah yang mendukung pemberian kompensasi yang tertuang didalam UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 14 ayat 1 dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalitasannya guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum tersebut meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta tunjangan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan khusus dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru/tenaga pendidik atas dasar prestasi/kinerja (handoko, 2002).

Peneliti menemukan sebuah Lembaga Pesantren yang menurut peneliti Pesantren tersebut menarik untuk diteliti. Pesantren ini telah menerapkan sistem aturan kepegawaian dalam pengelolaan SDM yang didalamnya mengatur pemberian sistem kompensasi bagi guru dan pegawai. Peneliti telah mengunjungi Pesantren Bina At-Taufiq yang terletak di Jl. H. Mawi Gg. Serius Desa Waru RT 01/04 Parung-Bogor Jawa Barat. Dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu guru disana mengenai bentuk kompensasi yang ada terdapat di Pesantren tersebut lebih ditekankan pada aspek non finansial.

Fenomena diatas tentunya menarik peneliti, dimana Lembaga Pesantren Bina At-Taufiq yang terletak di Jl. H. Mawi Gg. Serius Desa

Waru RT 01/04 Parung-Bogor Jawa Barat telah memiliki aturan sistem pemberian kompensasi bagi guru dan pegawainya. Dengan ini peneliti melakukan penelitian Sistem Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Guru di Pesantren Bina At-Taufiq.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut pandang dan prespektif partisipan. Partisipan adalah orang - orang yang diajak wawancara, observasi dan diminta memberikan data, pendapat, pemikiran persepsinya. Pemahaman diperoleh melalui penguraian pemaknaan partisipan tentang situasi - situasi dan peristiwa-peristiwa (Sugiyono, 2014).

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus, yaitu suatu jenis deskripsi intensif dan analisis fenomena tertentu atau satuan sosial seperti individu, kelompok, institusi atau masyarakat (Conny, 2010). Penelitian ini berlokasi di pondok Pesantren Bina At-Taufiq Parung Bogor. Pemberian kompensasi bagi tenaga pendidik diharapkan mampu menjadi salah satu faktor pendorong kinerja tenaga pendidik yang berakibat pada pemberian layanan yang optimal.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh dari sumber refensi yang telah cantumkan dan didukung oleh adanya observasi langsung, peneliti menilai bahwa kompensasi merupakan suatu hal yang dikatakan urgent (penting) dalam sebuah lembaga organisasi baik itu profit maupun

dalam bentuk non profit. Sebab, dengan adanya pemberian kompensasi yang diberikan terhadap karyawan dapat membantu menciptakan kemauan terhadap orang-orang yang berkualitas untuk ikut serta bergabung dalam sebuah organisasi dan melakukan tindakan kegiatan yang tentunya diperlukan organisasi. Secara umum berarti karyawan harus merasa bahwa setelah melakukan kegiatan dalam sebuah organisasi, mereka layak mendapatkan hak dan kebutuhan penting yang mereka perlukan.

Adanya pemberian kompensasi terhadap para karyawan yang diberikan di lingkungan internal sekolah tentu dapat menjadi faktor meningkatkan kinerja seorang karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh pihak sekolah juga tidak hanya berupa finansial saja, akan tetapi lebih ditekankan pada aspek non finansial, seperti pemberian bonus secara berkala. hal demikian memang menjadi suatu hal yang penting dan harus benar-benar diadakan dan diterapkan di dalam lingkungan organisasi untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga dapat memajukan sebuah organisasi.

Dalam sistem kompensasi dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk disesuaikan dengan ketetapan yang ada di suatu organisasi. Bentuk kompensasi yang diberikan antara satu organisasi mungkin akan berbeda dengan organisasi lain dengan memberikan kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi setra beban kinerja dari pegawai pada suatu organisasi. Dalam pemberian kompensasi di Pesantren Bina At-taufiq diatur menurut ketetapan yang telah ditentukan dalam Aturan Kepegawaian Pesantren Bina At-Taufiq. Pesantren Bina At-Taufiq sudah memiliki

aturan kepegawaian yang ditentukan dan digunakan untuk mengatur segala sesuatu terkait personalia yang bekerja di Lembaga Pendidikan.

Kompensasi yang diberikan kepada pihak karyawan tidak semata-mata hanya berupa materi saja, akan tetapi terdapat pula pemberian kompensasi non materi seperti pemberian *reward* (penghargaan) berupa piagam penghargaan dan paket liburan. Hal ini sesuai dengan teori yang telah dikutip menurut Gary Dessler (dikutip oleh Lies Indriyatni, 2009:134) bahwa kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut; 1) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi. 2) Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.; 3) Ganjaran non finansial (non financial rewards) seperti jam kerja yang luwes dan kantor bergensi. Lembaga sekolah peneliti kunjungi, memiliki jenis kompensasi internal di pesantren bina at-taufiq berupa materi dan non materi. Untuk pemberian kompensasi yang berupa non materi yaitu liburan para guru dan karyawannya. Dan liburan ini biasanya di laksanakan setaun dua kali pada saat waktu liburnya santri.

Selain liburan para guru juga mendapatkan gaji perbulannya, guru mendapatkan pemberian kompensasi yang berbeda-beda. Ketetapan perbedaan pemberian kompensasi yang memperhitungkan aspek pangkat status dan lama masa pengabdian ini menciptakan rasa keadilan bagi guru. Tenaga pendidik yang lebih senior/lama masa dalam pengabdiannya menjadi pertimbangan untuk memperoleh bentuk kompensasi berupa gaji yang sesuai dengan usia lama mengabdinya dengan pemberian

tunjangan kompensasi lebih besar dibandingkan dengan guru baru. Hal ini tentunya menjadi semangat bagi guru-guru untuk terus bekerja di Pesantren Bina At-Taufiq dengan harapan jika masa kerja semakin lama, statusnya semakin tinggi tentunya pemberian kompensasi yang diterima semakin tinggi. *Mudirul ma'had* membedakan gaji para guru beliau menghitung dari jangka waktu, selain mendapatkan kompensasi para guru juga mendapatkan fasilitas tempat, dan makan 3x sehari.

Selain gaji, Pesantren Bina At-Taufiq juga memberikan tunjangan yang memfasilitasi para guru. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada haknya berupa uang yang diberikan secara rutin setiap bulan terkait status, fungsi dan jabatan yang diamanahkan kepada pegawai. Sejalan dengan definisi tersebut, menurut Edy (2009) menjelaskan bahwa tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pihak karyawan karena sudah ikut serta dalam suatu tujuan organisasi. Tunjangan yang disediakan berupa tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan transportasi dan tunjangan lainnya. Hal ini telah sesuai dengan sistem kompensasi yang telah diberikan kepada guru di Pesantren Bina At-Taufiq salah satunya adalah bagi para tega pendidik yang sudah berkeluarga mendapatkan rumah yang telah disiapkan oleh pihak pesantren dan menjadi guru tetap. Beberapa guru yang kuliah di pinjamkan kendaraan untuk berangkat kuliah, dan beberapa guru mendapatkan biaya kuliah oleh kiyai. Setiap guru lanjutan / guru tetap di berangkatkan umrah pada setiap tahunnya secara bergantian.

Adapun Jenis guru dan tenaga kependidikan yang ada di pondok pesantren bina at-taufiq terbagi menjadi berikut ini:

1. Guru tetap adalah pegawai yang telah diangkat oleh Badan Pengurus berdasarkan SK pengangkatan untuk masa pengabdian sampai usia pension.
2. Guru Honorer adalah guru yang diangkat Kepala Sekolah/ Yayasan dan Ketua Komite berdasarkan SK pengangkatan untuk masa pengabdian 1 (satu) tahun anggaran dan dapat diperpanjang lagi serta dapat diusulkan menjadi pegawai kontrak jika memenuhi persyaratan.
3. Guru Lanjutan  
Berikut pembagian kompensasi guru di pesantren bina at-taufiq :

Jabatan	Jangka waktu	Kompensasi
Guru Honorer pengabdian	1 tahun	Rp. 300.000 Tempat Makan 3x sehari
Guru Honorer lanjutan	1 tahun- Seterusnya	Rp. 700.000 Tempat Makan 3x sehari
Guru tetap		Rp. 1.500.000 Tempat tinggal (rumah) Makan 3x sehari

Berdasarkan tabel di atas, Nampak jelas bahwa pesantren Bina At-Taufiq memberikan kompensasi kepada guru-guru secara proporsional. Pemberian kompensasi atau pemberian balas jasa yang diberikan oleh pihak pesantren kepada pihak

karyawan yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan dan tugas pokok dan fungsinya.

Adanya kompensasi juga mendorong kinerja pendidik lebih baik. Semua guru dapat bertanggung jawab pada jabatan yang dipegang masing-masing dan menerima kompensasi sesuai kinerja masing - masing. Kehadiran pendidik dalam memberikan layanan bagi peserta didik lebih baik dibandingkan sebelum ditetapkan aturan. Pendidik lebih merasa memiliki tanggung jawab melaksanakan tugasnya dan penilaian kinerja yang dapat meningkatkan statusnya dan dapat berimbas pada kesejahteraan yang diperoleh agar terus memotivasi pendidik dalam menjalankan tugas.

Setelah kita ketahui apa yang tertuang dalam tinjauan pustaka bahwasannya dalam melaksanakan tugas keprofesionalitasannya tenaga pendidik berhak memperoleh tunjangan kebutuhan hidup minimum. tunjangan tersebut berupa pemberian gaji, yang meliputi gaji pokok serta tunjangan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan khusus dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru/tenaga pendidik yang ditetapkan berdasarkan prinsip penghargaan atas dasar prestasi/kinerja.

Kompensasi bertujuan sebagai pengganti atas jerih payah yang telah dilakukan pekerja dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang diminta pemberi kerja. Jerih payah tersebut tidak hanya mencakup imbalan jasa yang langsung diterima pekerja seperti gaji, namun juga pengganti atas kerugian dan penurunan kualitas atau depresiasi pada diri pekerja baik secara fisik maupun mental yang diterima atau akan diterima pekerja sebagai akibat dari melaksanakan pekerjaannya.

Secara material, istilah pemberian kompensasi dalam sebuah organisasi pendidikan dapat berbentuk gaji, biaya transport, honor, uang makan, dan pendapatan lain yang diperoleh dan sumber yang sah. Sedangkan pemberian kompensasi dalam bentuk yang belum diterima yang berhak dan dinikmati oleh tenaga pendidik adalah perlakuan adil dan manusiawi, mempersembahkan penyediaan pelayanan yang baik, serta jaminan keamanan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas dan lain sebagainya. Pemberian kompensasi tersebut tentu sangat besar pengaruhnya terhadap karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja tenaga pendidik. Dalam pemberian bentuk kompensasi di pondok pesantren bina at-taufiq sudah diatur oleh Kepala Sekolah / Pa Kiyai dan tata usaha pondok pesantren dengan adanya pemberian kompensasi tersebut dapat diharapkan untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan mutu pendidikan. Di pondok pesantren bina at-taufiq Kompensasi tidak hanya diberikan dalam bentuk gaji saja, namun dapat berupa bentuk lain seperti tunjangan, insentif, bonus atau bentuk non finansial seperti cuti yang dapat membuat seorang pegawai merasa nyaman bekerja pada organisasi tersebut dan dapat menunjukkan kinerja yang optimal.

Uraian diatas menganalisis antara teori dan paparan data, dapat dijelaskan bahwa Pondok Pesantren Bina At-Taufiq telah memahami bahwasannya tunjangan atau kompensasi yang difasilitasi oleh organisasi kepada guru tidak berbentuk dalam pemberian gaji saja, akan tetapi juga telah memberikan bentuk-bentuk lain dari kompensasi berupa tunjangan dan insentif. Ada pula bentuk kompensasi yang diberikan

secara tidak langsung berupa cuti dan layanan Kesehatan dalam menunjang aktivitas guru untuk memberikan layanan kepada peserta didik.

## **KESIMPULAN**

Pencapaian kinerja guru merupakan salah satu ukuran keberhasilan pendidikan di sekolah. Kinerja guru akan baik apabila mendapatkan pemberian fasilitas kompensasi sesuai dengan kinerja yang sudah dilakukan dan merupakan suatu bentuk balas jasa atas pelaksanaan kinerja tersebut. Bentuk-bentuk kompensasi yang diterima guru dapat berupa gaji, tunjangan, pertanggung jawaban kesehatan, fasilitas perumahan dinas, pakaian seragam, karyawisata, fasilitas sekolah, penghargaan. Kinerja seorang tenaga pendidik merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru melalui proses evaluasi dan penilaian prestasi. Ukuran kinerja guru terlihat pada kreativitas kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi kerja. Dalam kegiatan pembelajaran kinerja guru dapat dilihat dari keberhasilan mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis ingin menyampaikan bahwa dalam penelitian dan penyusunan artikel ini tentu banyak yang turut serta membantu, oleh karna itu Penulis ucapkan terima kasih kepada Bapak Abdul kholik M.Pd.I selaku Dosen Pengampu Mata kuliah. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak terkait yaitu kepada pondok Pesantren Bina At-Tufiq dan kepada pihak yang sudah ikut serta dalam penyelesaian pembuatan artikel ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azan, K., Zebua, A. M., Sukoco, J. B., Dacholfany, M. I., Murti, A., Sumantoro, I. B., ... Watunglawar, B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : DOTPLUS Publisher .
- Conger, J. A. (2015). Reflections on Leadership and Spirit. *Leadership and Spirit*, (pp. 5-20). Boston.
- Conny, R. &. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Conolly, M. (2017, Desember 20). The difference between educational management and educational leadership and the importance of educational responsibility. *Educational Management Administration & Leadership*, 47.
- Cordoso, F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi .
- Dessler, Gary. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta,Kencana, 2009),181
- Firestone, W. A. (2016). *Leadership: Roles or Function*. New Jersey, USA: International Handbook of Educational Leadership and Administration.
- Handoko, H. (1994). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : BPFE.
- handoko, H. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : BPFE.
- Makmum, A. S. (2013). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Rosda Karya Remaja.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Press, 741
- Rohiat. (2012). *Manajemen Sekolah* (2 ed.). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Rugaiyah, Kusnadi, O., Rahmah, N., & Anam, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* . Sukabumi: CV Jejak .
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- UU No 20 Th 2003 tentang SISDIKNAS Bab 1 Pasal 1 dan 3
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Erlangga, 2002), 254
- Yuliantari, K., & Ulfa, S. N. (2016). *Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Bangun Baja Semester Jakarta*.