

Peran Upah dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin di Kampung Baru

Alfa^{a*}, Yuni Firayanti^a, Marhamah^a

^a Program Studi Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 13-08-2026

Revised : 03-09-2026

Accepted : 07-09-2026

Keywords: *Compensation, HR Management, Organizational Culture, Performance*

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kinerja, Kompensasi, Manajemen SDM*

Corresponding Author:

Alfasanahsanah41@gmail.com*

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This study aims to examine the role of wages and organizational culture in improving teachers' performance at Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Kampung Baru. The research employed a descriptive qualitative approach with data collected through interviews, observation, and documentation involving five informants consisting of administrators and teachers. Data analysis was carried out through the stages of data reduction, data presentation, and drawing conclusions using the Miles and Huberman interactive model, with data validity tested through source triangulation. The findings reveal that the wage system implemented by the madrasah is adjusted to the institution's economic capacity, work agreements, teaching hours, and position levels. Salaries are paid monthly and supplemented with incentives such as transportation allowances, year-end bonuses, and other rewards. These provisions have proven to significantly motivate teachers to enhance their performance. In addition, the organizational culture manifested through regular teacher meetings, mutual assistance, transparency, and quarterly study sessions fosters effective communication, teamwork, and a strong sense of solidarity. The study concludes that a well-structured wage system combined with a positive organizational culture plays a vital role in creating a supportive work environment, ultimately leading to improved teacher performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran upah dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Kampung Baru. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap lima informan yang terdiri atas pengurus dan guru. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan

penarikan kesimpulan dengan model interaktif Miles dan Huberman, serta uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem upah yang diterapkan madrasah disesuaikan dengan kondisi ekonomi lembaga, perjanjian kerja, lama jam mengajar, dan tingkat jabatan. Gaji diberikan setiap bulan, disertai insentif berupa uang transportasi, tunjangan akhir tahun, dan bonus. Kebijakan ini terbukti memberikan motivasi yang signifikan bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya. Selain itu, budaya organisasi yang meliputi musyawarah antar guru, sikap saling membantu, transparansi, serta kajian triwulan turut membangun komunikasi yang baik, kekompakan, dan kerja sama yang efektif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kombinasi sistem upah yang tepat dan penerapan budaya organisasi yang positif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru.

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Sumber daya yang optimal akan berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Berbagai studi menunjukkan bahwa kompensasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja, produktivitas, dan loyalitas pegawai, termasuk guru. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan perhatian khusus pada struktur kompensasi yang memadai, karena kompensasi yang tepat tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga berkontribusi pada kualitas kerja yang lebih baik, terutama dalam konteks kependidikan (Nurjaya & Rizal, 2023).

Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin merupakan lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Hidayatul Mubtadiin di Kampung Baru. Lembaga ini berdiri pada tahun 1970 di bawah naungan Kementerian Agama, berlokasi di Jalan Raya Kampung Baru, Simpang Kanan, Kecamatan Sungai Ambawang, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat, dan didirikan oleh Kiyai H. Zaini Muhammad Nur. Pendiri yayasan memiliki peran penting dalam membangun dasar dan arah lembaga. Perkembangan yayasan tersebut turut didukung oleh masyarakat sekitar melalui sumbangsih tenaga hingga materi yang sampai saat ini menjadi bagian dari sumber ekonomi yayasan.

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Sebagai jenjang pendidikan menengah di bawah Kementerian Agama Republik Indonesia, madrasah memiliki peran

strategis dalam membentuk generasi muda yang unggul secara intelektual dan spiritual. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan kinerja yang optimal dari para guru dan tenaga kependidikan (Munir & Suryadi, 2022). Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 15 disebutkan bahwa guru memperoleh penghasilan yang mencakup gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, tunjangan profesi, tunjangan khusus, atau tunjangan tambahan.

Kementerian Agama melalui kebijakan dan regulasinya telah menunjukkan komitmen dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah, salah satunya melalui penyaluran tunjangan profesi guru (TPG), insentif untuk guru non-PNS, maupun peningkatan alokasi anggaran bagi madrasah. Namun, di lapangan masih ditemukan tantangan dalam pelaksanaan kebijakan tersebut, seperti keterlambatan pencairan tunjangan dan ketidaksesuaian beban kerja dengan kompensasi yang diterima. Oleh karena itu, penting dilakukan analisis terhadap sistem upah sebagai salah satu penentu kinerja guru di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin.

Selain upah, budaya yang diterapkan di lembaga juga penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membentuk perilaku, interaksi, serta cara kerja dalam mencapai tujuan. Integrasi budaya lokal dan nilai-nilai keagamaan dalam budaya organisasi sekolah diperlukan untuk meningkatkan komitmen guru terhadap visi dan misi lembaga. Sebaliknya, budaya yang lemah atau kurang mendukung dapat menyebabkan menurunnya produktivitas dan kinerja (Pham et al., 2024).

Guru merupakan komponen paling penting dalam dunia pendidikan sehingga kinerja guru turut menentukan kualitas siswa. Peningkatan kinerja guru menjadi fokus utama dalam berbagai upaya meningkatkan mutu pendidikan, terutama di lembaga swasta. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Peran Upah dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin di Kampung Baru.” Adapun tujuan penelitian ini adalah: (1) mengetahui peran upah dalam meningkatkan kinerja guru; dan (2) mengetahui peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin di Kampung Baru.

Manajemen Sumber Daya Manusia; Manajemen adalah proses tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, serta pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Syahputra & Aslami, 2023). Dalam pelaksanaan kegiatan di madrasah, SDM memegang peranan yang sangat penting. Kelancaran dan keberhasilan program madrasah sangat bergantung pada kualitas dan kinerja orang-orang yang menjalankannya. Meskipun madrasah memiliki fasilitas yang memadai, hal tersebut tidak akan berarti banyak jika SDM yang terlibat kurang berpartisipasi secara aktif.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan lembaga kepada pegawai atas kontribusi dan jasanya, baik berupa uang maupun bentuk finansial lainnya. Salah satu cara efektif untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui penerapan sistem kompensasi. Pemberian upah kepada guru mampu menumbuhkan respons positif yang tercermin dari semangat kerja, kedisiplinan, serta profesionalisme dalam menjalankan tugasnya, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Secara umum, kompensasi terbagi menjadi kompensasi langsung (gaji, upah, bonus, insentif) dan kompensasi tidak langsung (tunjangan dan fasilitas).

Budaya organisasi merupakan aspek fundamental dari setiap institusi yang menjelaskan tentang nilai, kepercayaan, dan perilaku bersama dalam membentuk cara anggota berinteraksi dan bekerja sama. Efektivitas organisasi, kepuasan karyawan, dan keberhasilan secara menyeluruh sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi (Lase et al., 2025). Budaya organisasi yang sehat ditandai oleh nilai dan keyakinan bersama, norma dan harapan perilaku, pola komunikasi yang baik, keterlibatan dan motivasi anggota, serta keteladanan kepemimpinan.

Kinerja (*job performance*) adalah hasil kerja yang telah dilakukan untuk mengevaluasi kontribusi yang diberikan dan diwujudkan dalam bentuk penyelesaian tugas atau pekerjaan (Putri & Damayanti, 2025). Kinerja memiliki makna yang lebih luas, tidak hanya hasil kerja, tetapi juga mencakup bagaimana pekerjaan berlangsung dan cara melaksanakannya. Kinerja karyawan merupakan produk kerja, baik kualitas maupun kuantitas, yang dicapai dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Faktor yang memengaruhi kinerja terdiri atas faktor lingkungan eksternal dan faktor internal.

Beberapa penelitian terdahulu menjadi acuan dalam penelitian ini. Salsabila dan Prahawan (2024) menyimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Putra (2020) mengemukakan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan budaya organisasi yang sehat dan memperoleh kompensasi yang adil menunjukkan peningkatan motivasi intrinsik. Sebaliknya, Nugroho dan Lestari (2020) menemukan bahwa dalam lingkungan kerja retail, karyawan cenderung lebih mementingkan fleksibilitas waktu kerja dan kesempatan promosi dibanding upah, sehingga kompensasi tidak selalu secara signifikan mendorong produktivitas.

METODE

Bentuk Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan bagian dari proses eksplorasi dan pemahaman makna perilaku individu dan kelompok dalam menggambarkan masalah sosial. Prosesnya mencakup penyusunan pertanyaan penelitian, pengumpulan data pada latar partisipan, analisis data secara

induktif, serta interpretasi terhadap makna data (Sugiyono, 2023). Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat memahami secara mendalam peran upah dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru dalam konteks sosial yang alamiah.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Kampung Baru. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa madrasah tersebut memiliki karakteristik yang sesuai dengan fokus penelitian serta memiliki keterbukaan terhadap kegiatan penelitian. Waktu penelitian berlangsung pada masa kegiatan belajar mengajar sehingga peneliti dapat melakukan observasi dan pengumpulan data secara optimal.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara dan observasi kepada pengurus lembaga dan guru, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen yang relevan. Informan dalam penelitian ini berjumlah lima orang yang meliputi pengurus dan guru di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin di Kampung Baru.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara mendalam digunakan untuk memperoleh informasi terkait peran upah dan budaya organisasi langsung dari pengurus dan guru. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas pengurus dan guru di lingkungan madrasah.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah model interaktif Miles dan Huberman yang mencakup empat komponen, yaitu: (1) pengumpulan data melalui wawancara dan observasi; (2) reduksi data dengan memilih data yang relevan sesuai fokus penelitian; (3) penyajian data dalam bentuk teks naratif; dan (4) penarikan kesimpulan berdasarkan temuan yang diperoleh di lapangan.

Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data diuji menggunakan triangulasi sumber, yaitu dengan menghimpun data dari sumber serupa menggunakan teknik yang berbeda serta membandingkan hasil wawancara dengan hasil observasi dan dokumen terkait. Cara ini bertujuan menghindari penggunaan data yang tidak valid dan mengurangi terjadinya bias, sehingga informasi yang diperoleh valid dan akurat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin terletak di Jalan Raya Kampung Baru, Desa Simpang Kanan, Kecamatan Sungai Ambawang, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat, dengan NPSN 69788167. Madrasah berstatus swasta di bawah naungan Kementerian Agama, berdiri pada 1 Januari 1970, dan terakreditasi B. Lembaga ini didirikan oleh almarhum KH. Zaini M. Nur sebagai bentuk syiar Islam di daerah Kampung Baru. Tempat belajar pertama berbasis pondok pesantren, kemudian berkembang menjadi beberapa jenjang pendidikan formal berupa Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), dan Madrasah Aliyah (MA).

Visi madrasah adalah menjadikan Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin sebagai pengembang ilmu pengetahuan dan teknologi yang dilandasi iman, takwa, dan akhlak mulia. Visi tersebut dijabarkan ke dalam misi yang menekankan penanaman dasar-dasar iman dan takwa, peningkatan mutu dan prestasi, penumbuhan kreativitas siswa, penciptaan suasana madrasah yang kondusif, serta penerapan manajemen partisipatif yang melibatkan seluruh guru, karyawan, dan komite madrasah.

Kebijakan Pengupahan di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin

Upah menjadi bagian dari tujuan guru dalam bekerja, dan keseimbangan antara beban kerja dengan upah yang diterima menjadi pertimbangan penting bagi setiap organisasi. Frederick Herzberg dalam teori manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa upah merupakan faktor hygiene yang mampu memengaruhi kepuasan kerja. Sebagai lembaga berbasis swasta, sistem upah di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin diberikan berdasarkan kemampuan ekonomi madrasah. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Informan 1:

“Kebijakan pengupahan di Madrasah Hidayatul Mubtadiin ditentukan berdasarkan hasil musyawarah guru dan pihak yayasan dengan mengedepankan prinsip keadilan, kelayakan, dan transparansi. Besaran honorarium guru dan tenaga kependidikan disesuaikan dengan kemampuan keuangan madrasah. Dalam konteks madrasah swasta, pihak madrasah mengupayakan secara proporsional gaji guru sesuai kemampuan madrasah.”

Untuk menciptakan keadilan dan kesesuaian dengan kinerja guru, pihak madrasah rutin melakukan evaluasi setiap enam bulan sekali guna mempertimbangkan pencapaian kinerja guru. Informan 1 menambahkan bahwa madrasah menerapkan evaluasi berkala untuk meninjau besaran honor dengan mempertimbangkan masukan dari guru dan staf serta perkembangan kemampuan keuangan lembaga. Pernyataan serupa disampaikan oleh Informan 2:

“Penetapan gaji honorer guru dan tenaga kependidikan disesuaikan dengan kondisi keuangan madrasah, dengan mempertimbangkan standar upah minimum sebagai acuan, meskipun dalam pelaksanaannya disesuaikan dengan dana yang

tersedia. Namun bagi kami, kelayakan gaji tetap diupayakan agar kebijakan lembaga tidak hanya mempertimbangkan aspek finansial, tetapi juga menghargai keikhlasan dan dedikasi para guru.”

Meskipun besaran gaji terbilang minim, kepala madrasah tetap mempertimbangkan tanggung jawab yang diberikan; guru dengan jabatan tertentu memperoleh gaji lebih tinggi dibanding pengajar biasa. Upah yang diterima tidak hanya berupa gaji, tetapi juga tunjangan dan bonus, sebagaimana disampaikan Informan 4 bahwa selain gaji bulanan, guru juga mendapatkan insentif dan bonus yang diberikan kepada guru yang rajin hadir, aktif mengajar, dan ikut serta dalam kegiatan sekolah sebagai bentuk apresiasi dan motivasi.

Menariknya, sistem upah yang berada di bawah batas UMK/UMP tetap memotivasi para guru. Bagi sebagian besar informan, gaji bukanlah hal utama dalam mengajar, melainkan bentuk pengabdian dengan keyakinan bahwa rezeki telah diatur oleh Allah SWT. Kepala madrasah bahkan mengimbau para guru untuk membuka usaha sampingan di waktu luang guna memenuhi kebutuhan sehari-hari. Berdasarkan temuan tersebut, dasar kebijakan pengupahan di madrasah ditentukan oleh tiga hal utama:

1. Kesepakatan kerja. Sebagai madrasah swasta dengan keterbatasan ekonomi, upah yang diberikan disesuaikan dengan kemampuan Lembaga yang belum mencapai upah minimum kabupaten dan menjadi kesepakatan para guru sebelum berkontribusi.
2. Absensi kehadiran dan lama jam mengajar. Besaran gaji dihitung berdasarkan kehadiran/jam mengajar, sehingga guru dengan jam mengajar lebih banyak memperoleh gaji lebih besar. Gaji harian berkisar Rp50.000 sehingga per bulan seorang guru dapat menerima sekitar Rp200.000 atau lebih sesuai jadwal mengajarnya.
3. Tingkat jabatan. Skema pengupahan juga didasarkan pada jabatan; guru dengan jabatan lebih tinggi memiliki besaran gaji yang berbeda dengan guru yang hanya mengajar.

Sistem Pengupahan di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin

Sistem pengupahan merupakan mekanisme yang mengatur bagaimana besaran upah ditentukan, dibayarkan, serta komponen-komponen di dalamnya. Berdasarkan pengaruhnya terhadap kinerja, sistem upah yang diberlakukan dinilai sudah memberikan dampak positif karena adanya pertimbangan yang adil dan terbuka dalam pemberiannya. Adapun sistem pemberian gaji di madrasah dilakukan secara bulanan, dihitung berdasarkan jumlah kehadiran/jam mengajar, sehingga besaran nominal bergantung pada lama jam mengajar. Selain gaji pokok, kepala madrasah memberikan sejumlah insentif berupa:

1. Uang transportasi, untuk meningkatkan semangat kerja guru dalam mengajar.
2. Tunjangan hari raya/akhir tahun, disalurkan kepada seluruh guru dan staf, baik berupa barang maupun uang tunai.
3. Bonus, diberikan sekali dalam setahun kepada guru yang rajin dan aktif, umumnya dalam bentuk barang, sebagai apresiasi dan motivasi.

Meskipun demikian, tidak seluruh informan menilai upah sebagai faktor pemotivasi utama. Informan 2, misalnya, menyatakan bahwa dari sisi beban kerja dan jarak tempuh, gaji yang diterima kurang sebanding, sehingga baginya mengajar lebih merupakan kewajiban dalam menyampaikan ilmu. Sebaliknya, Informan 3 dan 5 yang merupakan alumnimemandang gaji sebagai bentuk penghargaan yang cukup memotivasi, terlebih karena besarnya dinilai masih lebih baik dibanding beberapa madrasah swasta lain. Secara umum, temuan ini menunjukkan bahwa pemberian gaji di Hidayatul Mubtadiin memberikan pengaruh positif terhadap kinerja meskipun belum sepenuhnya memenuhi standar upah minimum kabupaten.

Praktik Budaya Organisasi di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin

Budaya organisasi memegang peran penting dalam membentuk sikap, motivasi, dan cara kerja seluruh anggota organisasi (Fithon & Agustin, 2024). Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin, budaya dibangun berlandaskan nilai-nilai keislaman seperti kebersamaan, keikhlasan, saling tolong-menolong, serta keterbukaan dalam menyelesaikan masalah. Budaya tersebut tidak hanya dijalankan oleh siswa, tetapi juga ditopang oleh sikap dan perilaku para guru. Untuk menjaga budaya tetap hidup dan menjadi identitas lembaga, digunakan beberapa strategi berikut:

1. Musyawarah, sebagai metode pengambilan keputusan yang melibatkan seluruh pihak melalui rapat guru, forum evaluasi kegiatan, dan diskusi terbuka dengan guru maupun wali murid.
2. Menghargai antar sesama, dalam bentuk menjaga etika berinteraksi, memahami perbedaan pendapat, serta saling membantu dalam melaksanakan tugas kependidikan.
3. Penerapan kajian triwulan, yaitu pertemuan berkala yang melibatkan guru, wali murid, alumni, dan siswa, disertai kajian agama untuk mengenang pendiri pondok pesantren, yang memperkuat kekompakan antar-anggota.

Hasil wawancara diperkuat oleh observasi peneliti yang menyaksikan langsung penerapan budaya di madrasah, seperti pelaksanaan apel bendera setiap Senin, salat duha berjamaah sebelum pembelajaran, pembacaan asmaul husna, serta kegiatan triwulan. Informan 1 menekankan pentingnya komunikasi terbuka dan musyawarah dalam setiap pengambilan keputusan serta penciptaan suasana kekeluargaan dan saling menghormati. Informan 4 menambahkan bahwa budaya positif akan tumbuh apabila guru menunjukkan

keteladanan berupa disiplin, kerja keras, dan etika yang baik bukan sekadar melalui rapat dan program.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan memahami bagaimana upah dan budaya organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin. Dalam pandangan manajemen SDM, upah tidak hanya sekadar kompensasi ekonomi, tetapi juga mencerminkan nilai penghargaan, keadilan, dan pengakuan atas kontribusi individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah memberikan dampak positif terhadap kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Salsabila dan Prahiawan (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi berdampak positif dalam meningkatkan kinerja, serta Putra (2020) yang menemukan bahwa lingkungan budaya organisasi yang sehat disertai kompensasi yang adil meningkatkan motivasi intrinsik.

Sebaliknya, temuan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian Nugroho dan Lestari (2020) yang menyatakan bahwa dalam lingkungan kerja retail, karyawan lebih mementingkan fleksibilitas waktu dan kesempatan promosi dibanding upah karena sifat pekerjaan yang repetitif dan berorientasi target. Perbedaan konteks ini menegaskan bahwa peran upah terhadap kinerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan motivasi non-materi anggotanya. Pada konteks madrasah, motivasi keagamaan dan semangat pengabdian menjadi faktor kuat yang menjaga kinerja guru meskipun upah berada di bawah standar minimum. Dengan demikian, kombinasi sistem upah yang adil dan transparan dengan budaya organisasi yang positif terbukti berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa upah memberikan peran positif dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Kampung Baru. Sebagai madrasah swasta, lembaga ini menerapkan sistem upah berdasarkan tingkat kemampuan ekonomi madrasah dengan mempertimbangkan perjanjian kerja, lama jam mengajar, serta tingkat jabatan. Penyaluran gaji dilakukan sebulan sekali dan dilengkapi insentif berupa uang transportasi, tunjangan akhir tahun, serta bonus bagi guru yang aktif. Kebijakan tersebut cukup memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru.

Budaya organisasi di lingkungan madrasah diterapkan dalam bentuk musyawarah antar guru, sikap saling membantu, transparansi, serta pelaksanaan kajian triwulan. Penerapan budaya tersebut membangun komunikasi yang baik, kekompakan, dan kerja sama yang efektif untuk mewujudkan kinerja guru yang lebih baik. Dengan demikian, kombinasi sistem upah yang tepat dan budaya organisasi yang positif berperan penting

dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Saran

Bagi pihak madrasah; disarankan untuk secara berkala mengevaluasi sistem pengupahan agar sesuai dengan standar biaya hidup dan beban kerja guru, serta terus memperkuat budaya organisasi melalui internalisasi nilai-nilai positif, pembinaan, dan keteladanan pimpinan.

Bagi pemerintah dan regulator; diharapkan Kementerian Agama lebih memperhatikan ketepatan waktu pencairan tunjangan profesi dan insentif guru, khususnya bagi madrasah swasta, agar kesejahteraan guru terjamin dan berdampak positif terhadap motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, E. A., Rahman, & Darwin, L. O. A. (2021). Analisis Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Berlian Jaya Utama Banjarbaru. *Journal of Economic and Islamic Research*, 9(1), 154–175.
- Fachyumi, V. N., & Fadli, U. M. D. (2023). Analisis Sistem Kompensasi Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Karawang. *Primer: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 244–248.
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Manajemen Kompensasi*. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Hasibuan, D. I., Syarifah, U., Hafidzah, F., Alayda, F. N., & Lubis, P. A. (2024). Gambaran Sistem Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Medan Sunggal. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(1), 166–175.
- Indrayani, S., & Muzan, A. (2025). Kesenjangan Upah dan Keadilan Sosial terhadap Sistem Pengupahan di Indonesia. *Al-Muzdahir: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(1), 98–110.
- Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Teori Budaya Organisasi: Konsep, Model, dan Implikasi untuk Manajemen Organisasi, 3, 21–45.
- Malikhah, I., Nst, A. P., Sari, Y., & Sain, F. S. (2024). Implementasi Kompetensi SDM terhadap Kinerja UMKM, 7(September).
- Munir, M. M., & Suryadi, A. (2022). The Implementation of Al-Qiyadah Al-Nabawiyah on the Institution of Islamic Education. *Scientia: Social Sciences & Humanities*, 1(2), 339–347.
- Nazara, M., Lase, D., Berkat, J., Gea, I. J., & Mendrofa, Y. (2024). Eksplorasi Dampak Kebijakan Kompensasi dan Kondisi Kerja terhadap Kinerja dan Kehadiran Pekerja. *Management Perspective*, 1(4), 190–202.
- Nurjaya, N., & Rizal, A. S. (2023). Kompensasi dan Kepuasan Kerja dalam

- Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 523–533.
- Paongan, V., Bandhaso, M. L., & Rasinan, D. (2024). Peran Kompensasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Gratia Mandiri di Makassar, 10(1), 471–477.
- Pham, T., Soltani, B., & Singh, J. K. N. (2024). Employability Capitals as Essential Resources for Employment Obtainment and Career Sustainability of International Graduates. *Journal of Further and Higher Education*, 48(4), 436–448.
- Putri, R. H., & Damayanti, D. (2025). Implementasi Work-Life Balance terhadap Kinerja, 2(1), 22–28.
- Salsabila, D., & Prahiawan, W. (2024). Peran Penilaian Kerja dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Jumanis-Baja*, 6(2), 120–129.
- Sudiantini, D., Andini, D. F., Khaerunisa, D. S., & Putra, D. L. (2023). Analisa Mengenai Pemberian Kompensasi terhadap Karyawan di Perusahaan, 2(6), 1673–1682.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, R. D., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(3), 51–61.
- Syahputri, Z. A., Fay, F. D., & Ramadani, S. (2023). *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1), 161–166.
- Zelani, D. I., Hutagalung, H., Panggabean, N. Z., Permatasari, D. I., & Pohan, S. (2025). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sibabangun. *Jesya*, 8(1), 604–612.
- Zulkifli, & Saskia, N. (2022). Analisis Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru. *Al-Hikmah: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan*, 19(1), 120–129.