

ABSTRAK

Wulandari. 220104030053, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan. Drs. H. Ahmad Rijali, M.Pd Pembimbing I dan Rahmi Yuningsih Puteri, S.E., M.M. Pembimbing II pada program studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Antasari Banjarmasin, 2026.

Kata Kunci: Motivasi, Hierarki Kebutuhan Maslow, Kinerja Karyawan, Yayasan Dhuafa Tersenyum.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya motivasi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada organisasi nirlaba yang memiliki karakteristik kerja berbeda dengan organisasi profit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi hierarki berdasarkan teori Abraham Maslow terhadap kinerja karyawan di Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan, serta menggambarkan kondisi motivasi hierarki karyawan berdasarkan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan (egoistik), dan aktualisasi diri.

Penelitian menggunakan pendekatan *Mix Methods* dengan menggabungkan dua metode yaitu kuantitatif dan kualitatif. Populasi penelitian berjumlah 10 orang karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji normalitas, analisis regresi linear sederhana, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi hierarki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,657 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,306, dengan nilai signifikansi 0,029 ($<0,05$), sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 46,9% menunjukkan bahwa motivasi hierarki mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 46,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan analisis deskriptif, motivasi hierarki karyawan berada pada kategori baik. Kebutuhan fisiologis, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri telah terpenuhi dengan baik, sedangkan kebutuhan rasa aman masih memerlukan perhatian, terutama terkait perlindungan terhadap risiko kerja, pemberian umpan balik positif dari pimpinan, serta pengakuan atas prestasi kerja karyawan.