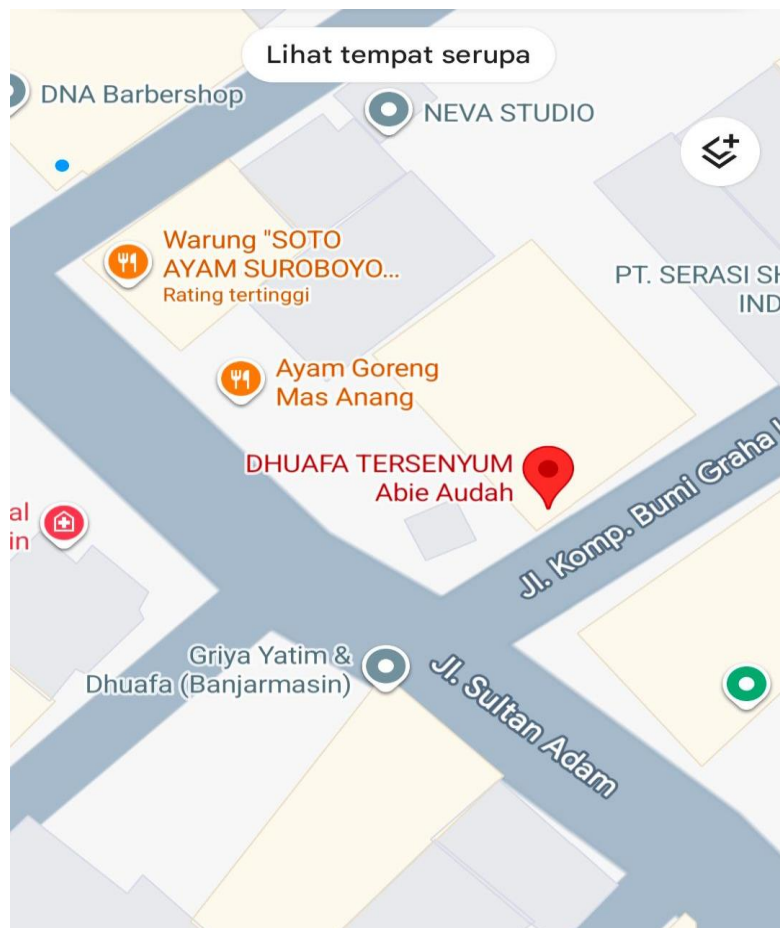


BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Lokasi Penelitian



Gambar 4.1: <https://maps.app.goo.gl/ihKCT3AqTiq6a4957>

Yayasan Dhuafa Tersenyum berlokasi di Jalan Sultan Adam, Ruko 003 RT 014 RW 02, tepatnya di samping Komplek Bumi Graha Lestari,

Kelurahan Sungai Miai, Kecamatan Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Yayasan ini didirikan pada 21 Agustus 2000 sebagai lembaga yang berfokus pada pengembangan dan pengelolaan potensi dana zakat, infak, sedekah, serta sedekah (ZIS). Dalam menjalankan kegiatannya, Yayasan Dhuafa Tersenyum menghimpun dan menyalurkan dana tersebut guna membantu masyarakat yang membutuhkan, khususnya anak yatim serta kaum dhuafa, melalui berbagai program di bidang pendidikan dan kesehatan.

2. Sejarah Singkat Yayasan Dhuafa Tersenyum

Yayasan Dhuafa Tersenyum didirikan oleh Dr. H. Abd. Rochim Al Audah, M.Ag., yang dikenal sebagai seorang akademisi, pendakwah, sekaligus motivator zakat. Beliau ialah sebagian tokoh yang aktif dalam menggerakkan dan mengembangkan kesadaran masyarakat terhadap zakat di Kalimantan Selatan. Yayasan Dhuafa Tersenyum resmi berdiri pada 21 Agustus 2000 di Kota Banjarmasin dengan dukungan dari sejumlah tokoh, di antaranya Prof. Dr. H. Kamrani Buseri, M.A., KH. Husin Nafarin, M.A., dan Dr. H. Karyono Ibnu Ahmad.¹

Sejak berdiri pada tahun 2000, Yayasan Dhuafa Tersenyum terus menjalankan berbagai kegiatan sosial dengan dukungan para donatur dan muzakki serta menerapkan pengelolaan yang profesional. Melalui dukungan tersebut, yayasan mampu memberikan manfaat bagi masyarakat secara berkelanjutan. Selain menjalankan fungsi sebagai

¹ Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan, 13 Juli 2026

Lembaga Amil Zakat (LAZ), Yayasan Dhuafa Tersenyum juga mengembangkan berbagai unit layanan dan pembinaan, di antaranya Klinik 2FA Pratama, Markas Dakwah, Markaz Tahfidz, Markas Hadits, dan Markaz Lughah.

Beragam layanan yang diselenggarakan oleh Yayasan Dhuafa Tersenyum dapat dirasakan secara langsung oleh masyarakat, antara lain layanan persalinan gratis, khitanan gratis, bantuan bagi anak yatim piatu, bantuan untuk imam dan kaum masjid, santunan bagi janda lanjut usia yang kurang mampu, penyaluran dana zakat dari para muzakki kepada pihak yang berhak menerima, serta persebaran daging kurban pada Hari Raya Idul Adha. Hingga saat ini, di bawah kepemimpinan Dr. H. Abd. Rochim Al Audah, M.Ag. (Abie Audah), Yayasan Dhuafa Tersenyum terus berkembang dan didukung oleh keberadaan Klinik 2FA Pratama yang memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat tanpa dipungut biaya.

3. Legalitas Yayasan



Gambar 4.2 Bukti Legalitas Yayasan

Legalitas yayasan merupakan bentuk pengakuan resmi dari negara yang menunjukkan bahwa yayasan memiliki landasan hukum dalam melaksanakan berbagai kegiatan dan program yang telah ditetapkan. Salah satu bukti legalitas tersebut adalah kepemilikan Nomor Administrasi Hukum Umum (AHU) dengan nomor AHU-AH, 01.06-0047183 yang diterbitkan oleh Kementrian Hukum Republik Indonesia melalui sistem administrasi Hukum Umum. Nomor AHU menandakan bahwa yayasan telah memperoleh status badan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kepemilikan nomor AHU memberikan kepastian hukum bagi yayasan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Selain itu, yayasan dapat menjalin kerja sama dengan berbagai pihak serta melaksanakan tugas dan fungsinya secara resmi, terstruktur, dan bertanggung jawab sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

4. VISI dan MISI

VISI: Menjadikan Lembaga Amil Zakat (LAZ) guna pemberdayaan umat dan amil zakat unggul yang amanah dan profesional serta terdepan dalam memajukan masyarakat kalimantan selatan dalam mengoptimalkan peran zakat dan shodaqoh.

MISI: Mewujudkan konsep pemberdayaan masyarakat yang islami dan sehat melalui pengelolaan dan pemanfaatan dana zakat dan shodaqoh yang terencana, lembaga dan berkesinambungan.

5. Struktur Organisasi



Gambar 4.3 Stuktur Organisasi Yayasan Dhuafa Tersenyum

a. Ketua Dewan Pembina

Ketua Dewan Pembina ialah pimpinan tertinggi dalam struktur organisasi Yayasan Dhuafa Tersenyum yang berfungsi menetapkan arah kebijakan strategis yayasan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Ketua Dewan Pembina bertugas memberikan arahan kepada pengurus, menetapkan kebijakan umum organisasi, melakukan evaluasi terhadap kinerja pengurus, serta memastikan seluruh kegiatan yayasan berjalan sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga (AD/ART) serta tujuan pendirian yayasan.

b. Dewan Pembina

Dewan Pembina berfungsi memberikan pembinaan, nasihat, dan pertimbangan kepada pengurus dalam menjalankan kegiatan yayasan. Dewan Pembina bertugas memberikan masukan terhadap penyusunan program kerja, membantu menyelesaikan permasalahan strategis organisasi, memberikan rekomendasi dalam pengambilan keputusan, serta mendukung pengembangan yayasan biar mampu mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan.

c. Ketua Dewan Pengawas

Ketua Dewan Pengawas berfungsi mengawasi pelaksanaan seluruh kegiatan yayasan agar berjalan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan serta memenuhi prinsip transparansi dan akuntabilitas. Tugas Ketua Dewan Pengawas meliputi melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan program kerja, mengevaluasi kinerja pengurus, mengawasi

pengelolaan keuangan dan aset yayasan, serta memberikan rekomendasi perbaikan kepada pengurus bahwa ditemukan penyimpangan dalam pelaksanaan tugas.

d. Ketua

Ketua ialah pimpinan pengurus yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan seluruh kegiatan operasional Yayasan Dhuafa Tersenyum. Ketua berfungsi memimpin, mengoordinasikan, dan mengendalikan seluruh aktivitas organisasi agar berjalan sesuai dengan visi dan misi yayasan. Dalam menjalankan tugasnya, Ketua menetapkan kebijakan operasional, mengambil keputusan strategis, mengkoordinasikan seluruh bidang kerja, menjalin kerja sama dengan berbagai pihak, serta bertanggung jawab atas keberhasilan pelaksanaan program kerja yayasan.

e. Sekertaris

Sekretaris berfungsi sebagai pengelola administrasi organisasi yang mendukung kelancaran seluruh kegiatan yayasan. Sekretaris bertugas mengelola surat-menyurat, menyusun agenda kegiatan dan rapat, memuntuk notulen rapat, mengarsipkan dokumen organisasi, serta menyusun laporan administrasi sehingga seluruh aktivitas organisasi dapat terdokumentasi dengan baik.

f. Bendahara

Bendahara berfungsi mengelola seluruh aspek keuangan yayasan secara tertib, transparan, dan akuntabel. Tugas Bendahara meliputi menyusun

anggaran, mengelola penerimaan dan pengeluaran dana, mencatat setiap transaksi keuangan, menyusun laporan keuangan secara berkala, menjaga bukti transaksi, serta mempertanggungjawabkan pengelolaan keuangan kepada pengurus dan Dewan Pembina.

g. General Manager

General Manager berfungsi sebagai koordinator operasional yang memastikan seluruh unit kerja di bawah Yayasan Dhuafa Tersenyum dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif. General Manager bertugas mengoordinasikan kegiatan setiap unit, melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh Ketua, mengawasi pelaksanaan program kerja, melakukan evaluasi terhadap kinerja masing-masing unit, serta menyusun laporan operasional sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan yayasan.

6. Daftar Nama Karyawan

TABEL 4.1 Daftar Nama Karyawan

No.	Nama	Jabatan	Tugas
1.	Hj. Iffah Iqbal, MH	General Manager	Memimpin seluruh operasional harian yayasan serta menyusun strategi jangka panjang organisasi.
2.	Norfitriana, SE	Manajer Keuangan	Mengelola arus kas, pencatatan donasi, dan penyusunan laporan keuangan yayasan secara transparan.
3.	Widya Permata, SE	Manajer Pembangunan Usaha	Merancang dan mengelola unit bisnis mandiri milik yayasan untuk memastikan keberlanjutan dana di luar donasi. Selain itu, bertugas menyusun proposal kemitraan (<i>sponsorship</i>) dan mencari peluang hibah.
4.	Muhammad Arif Amin, SE	Manajer Sumber Daya Manusia	Bertanggung jawab atas proses rekrutmen, administrasi kekaryawan, dan penilaian kinerja karyawan serta relawan. Tugasnya juga menjaga motivasi kerja staf agar selaras dengan nilai-nilai kemanusiaan yayasan.
5.	Elsa Oktiana Rahmawati, S.Keb.	Bidan Harian	Memberikan pelayanan dan pemeriksaan kesehatan harian, khususnya bagi ibu dan anak di Klinik. Bidan Elsa juga bertugas mengadakan penyuluhan kesehatan serta mengelola stok obat-obatan.

Lanjutan TABEL 4.1

No.	Nama	Jabatan	Tugas
6.	Muhammad Luthfi & Syamsul Bahri	Staff <i>Fundraising</i>	Mereka bertanggung jawab khusus untuk mencari, mengumpulkan, dan mengelola dana bantuan dari masyarakat, perusahaan, atau lembaga. Mereka juga bertugas mengeksekusi penggalangan dana (<i>fundraising</i>) dan menjaga hubungan baik dengan donatur.
7.	Muhammad Andriyanor	Driver	Mendukung mobilitas tim untuk operasional harian, kunjungan lapangan, serta Hasil logistik bantuan sosial. Selain itu, bertanggung jawab penuh atas perawatan dan kesiapan kendaraan kantor.
8.	Aina Noor Hayati	OG Yayasan	Menjaga kebersihan, kerapian, dan kenyamanan seluruh ruang kerja serta area pelayanan Yayasan.
9.	Normila	OG Klinik	Menjaga kebersihan, kerapian, dan kenyamanan seluruh ruang kerja serta area pelayanan Klinik.

7. Program Yayasan Dhuafa Tersenyum

Yayasan menyelenggarakan lima program utama, dengan program klinik gratis sebagai program unggulan yang menjadi fokus utama dalam pelaksanaan kegiatan yayasan, lima program utama Yayasan Dhuafa Tersenyum antara lain:

a. Markaz Zakat Aliyatul Ummah

Markaz Zakat Aliyatul Ummah ialah sebagian unit yang berada di bawah naungan Yayasan Dhuafa Tersenyum dan memiliki tugas utama menghimpun dana zakat, infak, dan sedekah. Unit ini dipimpin oleh Bapak Muhammad Irpan, S.Ag. selaku ketua. Penghimpunan dana dilakukan melalui berbagai cara, antara lain penyebaran kotidak amal, kerja sama dengan berbagai pihak, penerimaan donasi dari donatur tetap, serta sumber penghimpunan lainnya yang tidak bersifat mengikat.

Dana yang berhasil dihimpun oleh Markaz Zakat Aliyatul Ummah selanjutnya digunakan untuk mendukung pelaksanaan berbagai program Yayasan Dhuafa Tersenyum, khususnya di bidang kesehatan, pendidikan, dan kesejahteraan masyarakat.

b. Klinik Pratama Gratis Dhuafa Tersenyum

Klinik Pratama Gratis Dhuafa Tersenyum ialah sebagian program unggulan yang dimiliki oleh Yayasan Dhuafa Tersenyum. Klinik ini menyediakan layanan kesehatan tanpa dipungut biaya bagi masyarakat yang membutuhkan. Saat ini, Klinik Pratama Gratis Dhuafa Tersenyum dipimpin oleh Dr. Dr. H. M. Rudiansyah, M.Kes., Sp.PD-KGH, FINASIM selaku direktur. Selain memimpin klinik tersebut, beliau juga menjabat sebagai Ketua Ikatan Dokter Indonesia (IDI) Wilayah Kalimantan Selatan, berprofesi sebagai

akademisi di Universitas Lambung Mangkurat, serta bertugas sebagai dokter di RSUD Ulin Banjarmasin.

Hingga saat ini, Klinik Pratama Gratis Dhuafa Tersenyum telah menyelenggarakan berbagai program pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Program tersebut meliputi pelayanan pemeriksaan kehamilan dan persalinan gratis yang telah dimanfaatkan oleh 834 orang, layanan khitan gratis bagi 3.021 anak, layanan suntik KB gratis kepada 1.768 ibu, serta layanan pengobatan keliling tanpa biaya yang dilaksanakan secara rutin setiap pekan melalui kerja sama dengan berbagai instansi, terutama masjid.

c. Markaz Tahfidz Aliyatul Qur'an

Markaz Tahfidz Aliyatul Qur'an ialah sebagian program yang diselenggarakan oleh Yayasan Dhuafa Tersenyum. Program ini memberikan layanan pendidikan tahfidz Al-Qur'an secara gratis bagi masyarakat yang memiliki keinginan untuk menghafal Al-Qur'an. Saat ini, Markaz Tahfidz Aliyatul Qur'an dipimpin oleh Ust. Rusdiansyah, M.Pd. sebagai direktur. Peserta program tahfidz tidak hanya berasal dari kalangan anak-anak, tetapi juga diikuti oleh orang dewasa yang memiliki semangat dan komitmen untuk menjadi penghafal Al-Qur'an.

d. Markaz Dakwah Aliyatul Ummah

Markaz Dakwah Aliyatul Ummah ialah sebagian program unggulan Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan yang bertujuan

membina dan mencetak kader-kader dakwah yang siap mengabdikan di tengah masyarakat. Melalui program ini, Yayasan Dhuafa Tersenyum berupaya menyerahkan andil dalam mencetak generasi ulama yang mampu melanjutkan estafet dakwah, khususnya di wilayah Kalimantan Selatan.

Saat ini, Markaz Dakwah Aliyatul Ummah dipimpin oleh Ust. Fachriansyah, M.Ag. Dalam menjalankan berbagai kegiatannya, markaz tersebut menjalin kerja sama dengan RRI Banjarmasin melalui program siaran "Tirai Kehidupan", yang diselenggarakan secara rutin setiap Sabtu malam.

e. Abie Audah Centre

Abie Audah Centre ialah sebagian unit yang berada di bawah naungan Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan dan berfokus pada pengembangan riset serta pendidikan. Saat ini, lembaga tersebut sedang melaksanakan studi mengenai sebagian ulama besar Kalimantan Selatan, yaitu Syaikh Arsyad Al-Banjari atau yang lebih dikenal sebagai Datu Kelampaian. Sebagian hasil kajian yang dikerjakan oleh Dr. H. Abd. Rochim Al Audah, M.Ag. mengenai Syekh Arsyad Al-Banjari telah menjadi program rutin yang disiarkan melalui TVRI Kalimantan Selatan.

Abie Audah Centre saat ini dipimpin oleh Habib Sholeh, M.Pd. sebagai Direktur Eksekutif. Melalui berbagai kegiatan riset dan pengembangan pendidikan yang dilaksanakan, lembaga ini

diharapkan dapat menyerahkan andil pemikiran bagi kemajuan dunia pendidikan, khususnya di Kalimantan Selatan.

8. Program Layanan Yayasan Dhuafa Tersenyum

a. Program Layanan Kesehatan Gratis

Program layanan kesehatan gratis ialah program unggulan Yayasan Dhuafa Tersenyum yang bertujuan memberikan akses pelayanan kesehatan kepada masyarakat kurang mampu. Program ini meliputi pemeriksaan dan pengobatan gratis setiap hari ahad jam 09.00 – 12.00 WITA. Layanan khitan gratis setiap hari sabtu dari jam 09.00 – 12.00 WITA. Pemeriksaan ibu hamil dan suntik KB gratis dari hari senin hingga sabtu dari jam 09.00 – 17.00 WITA, layanan persalinan gratis selama 24 jam secara *on call*, serta kegiatan pengobatan keliling dan pengobatan massal yang dilaksanakan melalui kerja sama dengan berbagai instansi. Melalui program ini, yayasan berupaya memperkuat derajat kesehatan masyarakat dan membantu memenuhi kebutuhan layanan kesehatan yang terjangkau.

b. Pendidikan

Program ini ialah bentuk kepedulian Yayasan Dhuafa Tersenyum terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Program ini diwujudkan melalui pemberian beasiswa kepada siswa/i dan mahasiswa dari keluarga kurang mampu secara berkelanjutan. Pemberian beasiswa tersebut bertujuan membantu meringankan beban biaya pendidikan serta memberikan kesempatan yang lebih

luas bagi penerima manfaat untuk melanjutkan pendidikan hingga jenjang yang kian tingginya.

c. Kesejahteraan

Program kesejahteraan ini bertujuan membantu memperkuat kesejahteraan masyarakat yang membutuhkan. Melalui program ini, yayasan memberikan santunan kepada janda, lansia, kaum masjid, dan anak yatim piatu. Selain itu, yayasan juga memberikan bantuan kepada pelaku Usaha Kecil dan Menengah (UKM) sebagai upaya mendukung peningkatan perekonomian masyarakat. Program ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar penerima manfaat sekaligus mendorong kemandirian ekonomi masyarakat.

d. Memenuhi Kebutuhan Pelayanan Kesehatan pada Hari Libur

Yayasan Dhuafa Tersenyum berupaya memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat, terutama pada hari libur ketika akses terhadap fasilitas kesehatan sering kali terbatas. Melalui layanan kesehatan yang tetap tersedia sesuai jadwal yang telah ditetapkan, masyarakat tetap dapat memperoleh pelayanan medis yang diperlukan tanpa terkendala waktu operasional fasilitas kesehatan lainnya.

e. Menciptakan Lapangan Kerja

Keberadaan yayasan juga berkontribusi dalam menciptakan layanan lapangan kerja bagi masyarakat. Berbagai kegiatan operasional dan program yang dijalankan membutuhkan tenaga

kerja baik dibidang administrasi, kesehatan, maupun pelayanan sosial. Oleh karena itu, yayasan tidak hanya berperan dalam kegiatan sosial, tetapi juga membantu mengurangi tingkat pengangguran di masyarakat.

f. Pelayanan Sosial Kepada Masyarakat Kurang Mampu

Yayasan memberikan berbagai bentuk pelayanan sosial kepada masyarakat kurang mampu melalui penyaluran bantuan, santunan, dan kegiatan sosial lainnya. Program ini bertujuan untuk membantu memenuhi kebutuhan masyarakat yang berada dalam kondisi ekonomi lemah sehingga dapat memperkuat kualitas hidup dan kesejahteraan mereka.

g. Mendukung Program Pemerintah Menuju Indonesia Sehat

Melalui berbagai program kesehatan yang dijalankan, Yayasan Dhuafa Tersenyum turut mendukung program pemerintah dalam mewujudkan Indonesia Sehat. Dukungan tersebut diwujudkan melalui penyediaan pelayanan kesehatan gratis, kegiatan promotif dan preventif, serta memperkuat akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas. Oleh karena itu, yayasan berperan sebagai mitra pemerintah dalam memperkuat derajat kesehatan masyarakat.

9. Sasaran Pelayanan

Berdasarkan program-program yang dijalankan, sasaran pelayanan Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan meliputi berbagai

kelompok masyarakat yang membutuhkan bantuan di bidang kesehatan, pendidikan dan sosial. Sasaran pelayanan tersebut antara lain:

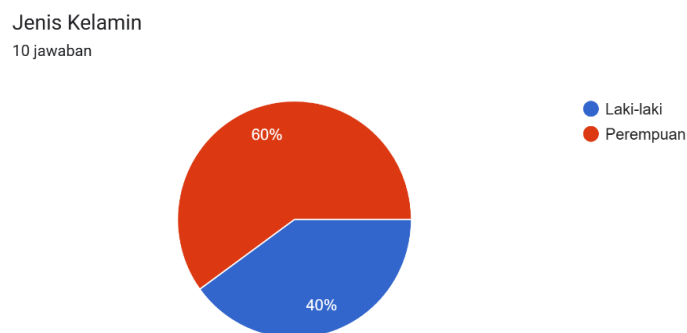
- a. Masyarakat kurang mampu (dhuafa) yang membutuhkan bantuan pelayanan kesehatan maupun sosial.
- b. Masyarakat yang memerlukan layanan kesehatan gratis, seperti pemeriksaan kesehatan, pengobatan, persalinan, KB, khitan, dan pemeriksaan ibu hamil.
- c. Siswa, siswi, dan mahasiswa dari keluarga kurang mampu yang membutuhkan bantuan biaya pendidikan melalui program beasiswa.
- d. Anak yatim dan piatu yang memerlukan bantuan sosial dan santunan.
- e. Janda dan lansia yang membutuhkan dukungan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
- f. Kaum masjid yang mendapatkan perhatian melalui program santunan sosial.
- g. Pelaku Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yang membutuhkan bantuan modal atau dukungan usaha untuk memperkuat perekonomian keluarga.
- h. Masyarakat di daerah yang minim akses layanan kesehatan, terutama melalui program pengobatan keliling dan pengobatan massal.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam riset ini adalah seluruh karyawan di Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan lewat pengaplikasian teknik sampel jenuh (total sampling). Penyebaran kuesioner dilaksanakan selama enam hari, yaitu mulai tanggal 8 Juni 2026 sampai dengan 13 Juni 2026. Kuesioner disebarakan secara daring melalui *Google Form* dan berhasil mengumpulkan data dari 10 responden. Data yang telah terkumpul kemudian diklasifikasikan Berdasarkan jenis kelamin, kelompok usia, tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja responden. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Version 22*.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil pengelompokan responden Berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam bentuk diagram Hasil frekuensi pada diagram berikut:



Gambar 4.4 Diagram Lingkaran Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan diagram lingkaran yang menunjukkan karakteristik responden Berdasarkan jenis kelamin, teramati atas dari 10 responden yang terlibat dalam riset ini, sebanyak 6 orang atau 60% ialah perempuan, sedangkan 4 orang atau 40% ialah laki-laki. Data tersebut mengungkapkan jika jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan responden laki-laki. Meskipun demikian, selisih jumlah antara kedua kelompok tidak terlalu signifikan, sehingga masing-masing tetap menyerahkan andil dalam menggambarkan karakteristik responden secara keseluruhan. Lewat alasan itulah, data yang diperoleh dapat mencerminkan pandangan dari kedua kelompok responden, dengan dominasi responden perempuan dalam riset ini.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Analisis karakteristik responden Berdasarkan usia dilakukan untuk menggambarkan Hasil umur responden dalam riset ini. Pengelompokan usia dibagi menjadi empat kategori, yaitu < 25 tahun, 25–35 tahun, 36–45 tahun, dan > 45 tahun. Klasifikasi tersebut bertujuan untuk memberikan informasi mengenai komposisi usia responden yang dijadikan sebagai sampel studi. Data pada masing-masing kelompok usia disajikan dalam bentuk jumlah dan persentase agar karakteristik responden dapat dipahami dengan lebih mudah.

TABEL 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Usia	F	%
< 25 Tahun	4	40
25-35 Tahun	2	20
36-45 Tahun	1	10
>45 Tahun	3	30
Jumlah	10	100

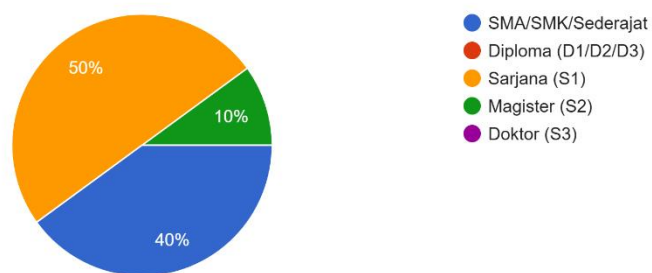
Berdasarkan Tabel karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa dari total 10 responden yang menjadi sampel penelitian, sebagian besar responden berada pada kelompok usia < 25 tahun, yaitu sebanyak 4 orang (40%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan berada pada usia muda dan termasuk dalam kategori usia produktif yang umumnya memiliki semangat kerja, kemampuan beradaptasi, serta keterbukaan terhadap perubahan yang cukup tinggi.

Selanjutnya, responden yang berusia > 45 tahun berjumlah 3 orang (30%), sedangkan kelompok usia 25–35 tahun berjumlah 2 orang (20%). Adapun kelompok usia 36–45 tahun merupakan jumlah paling sedikit, yaitu 1 orang (10%). Perbedaan jumlah responden pada setiap kelompok usia menunjukkan bahwa komposisi usia karyawan di yayasan cukup beragam, meskipun didominasi oleh usia di bawah 25 tahun.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam bentuk diagram Hasil frekuensi pada diagram berikut:

Pendidikan Terakhir
10 jawaban



Gambar 4.5 Diagram Lingkaran Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, terlihat bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1), yaitu sebanyak 5 orang (50%). Sementara itu, responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK/ sederajat berjumlah 4 orang (40%), sedangkan responden dengan pendidikan Magister (S2) hanya berjumlah 1 orang (10%). Hasil tersebut mengungkapkan jika mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi, sehingga diharapkan mampu memberikan jawaban yang sesuai dengan kondisi studi.

Hasil tersebut mengungkapkan jika tingkat pendidikan responden di Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan didominasi oleh lulusan Sarjana (S1). Berdasarkan hasil tersebut, dapat dipahami bahwa dominasi karyawan berasal dari jenjang pendidikan yang kian tingginya, sehingga kompetensi yang dimiliki diharapkan mampu menunjang penyelesaian pekerjaan beserta tanggung jawabnya. Selain itu, keberadaan responden dengan pendidikan SMA/SMK/ sederajat dan Magister (S2) menunjukkan adanya variasi tingkat pendidikan dalam lingkungan kerja yayasan.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil pengelompokan responden berdasarkan masa kerja disajikan dalam bentuk data pada masing-masing kategori dalam bentuk jumlah dan persentase untuk memudahkan pemahaman terhadap karakteristik responden Berdasarkan masa kerja pada tabel berikut:

TABEL 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	F	%
1 – 3 Tahun	5	50
4-6 Tahun	3	30
>6 Tahun	2	20
Jumlah	10	100

Berdasarkan tabel diatas, teramati bahwa dari total 10 responden, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–3 tahun, yaitu sebanyak 5 orang (50%). Selanjutnya, responden yang memiliki masa kerja 4–6 tahun bertotal

3 orang (30%), sedangkan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun berjumlah 2 orang (20%).

Berdasarkan data yang diperoleh, mayoritas responden ialah karyawan dengan masa kerja 1–3 tahun. Temuan ini mengungkapkan jika mayoritas tenaga kerja di Yayasan Dhuafa Tersenyum masih berada pada kategori masa kerja yang relatif baru. Adapun responden yang memiliki masa kerja 4–6 tahun serta lebih dari 6 tahun jumlahnya lebih sedikit, sehingga komposisi responden didominasi oleh karyawan dengan pengalaman kerja antara 1 hingga 3 tahun.

5. Data Jumlah Kuesioner

Perolehan informasi dalam kajian ini ditempuh dengan membagikan daftar pertanyaan kepada semua karyawan Yayasan Dhuafa Tersenyum yang menjadi populasi studi. Teknik sampling yang diterapkan adalah Seluruh individu yang termasuk dalam kelompok sasaran dilibatkan pada proses studi tanpa dilakukan proses seleksi. Pemilihan pendekatan tersebut didasarkan pada jumlah subjek yang terbatas sehingga setiap orang diikutsertakan dalam pengumpulan informasi. Cara ini memungkinkan data yang diperoleh menggambarkan kondisi kelompok sasaran secara lebih utuh. Pengisian angket dilaksanakan secara daring melalui Google Form untuk mengumpulkan data mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan. Setelah seluruh kuesioner terkumpul, peneliti melakukan pengecekan terhadap kelengkapan jawaban responden guna memastikan bahwa data

yang telah memenuhi kriteria sehingga dapat dimanfaatkan pada tahap pengolahan data. Adapun rincian hasil kuesioner beserta jumlah yang kembali ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

TABEL 4.4 Jumlah Kuesioner Yang di Sebar

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebarkan	39
Kuesioner yang kembali	39
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang dapat diolah	37
Kuesioner yang tidak dapat diolah	2

Berdasarkan tabel diatas sebanyak 39 kuesioner telah disebarkan kepada seluruh karyawan yang menjadi sampel studi. Seluruh kuesioner berhasil dikembalikan sehingga tingkat pengembalian (*response rate*) mencapai 100% dan ada dua kuesioner yang tidak dapat diolah sehingga dijadikan sebagai soal pertanyaan wawancara. Selain itu, seluruh kuesioner telah diisi secara lengkap dan memenuhi kriteria untuk dianalisis. Oleh karena itu, seluruh data yang diperoleh dari 10 responden digunakan sebagai dasar dalam pelaksanaan analisis statistik, yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linear sederhana, serta pengujian hipotesis.

6. Hasil Jawaban Responden

Hasil jawaban responden yang dipakai untuk memahami rerata skor jawaban yang diberikan responden terhadap setiap indikator pertanyaan dalam kuesioner studi.

a. Hasil Jawaban Responden Mengenai Motivasi Hierarki Kebutuhan Fisiologis (X1)

Variabel X1 dalam riset ini diukur melalui 4 item pernyataan yang mewakili indikator-indikator variabel tersebut dan diberikan kepada 10 responden. Hasil jawaban responden terhadap indikator motivasi hierarki kebutuhan fisiologis disajikan pada tabel berikut:

TABEL 4.5 Hasil Jawaban Responden Mengenai Kebutuhan Fisiologis (X1)

No	Pernyataan	SS%	S%	N%	TS%	STS%	Total %
1.	Yayasan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung pelaksanaan tugas saya.	20	50	30	0	0	100
2.	Jam kerja di Yayasan ini tidak mengganggu kebutuhan istirahat saya	40	50	10	0	0	100
3.	Kondisi lingkungan kerja memuntuk saya nyaman dalam bekerja.	30	50	20	0	0	100
4.	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.	20	40	40	0	0	100
	Mean	27,5	47,5	25,0	0	0	100

Berdasarkan tabel hasil jawaban responden mengenai Kebutuhan Fisiologis (X1), dapat teramati atas secara umum responden memberikan jawaban yang positif terhadap seluruh pernyataan. Rerata persentase jawaban mengungkapkan jika 47,5% responden memilih Setuju (S), 27,5% memilih Sangat Setuju (SS), dan 25% memilih Netral (N).

Berdasarkan keseluruhan hasil jawaban, pernyataan nomor 2 mengenai jam kerja yang tidak mengganggu kebutuhan istirahat ialah indikator yang memperoleh jawaban paling positif dari responden, karena memiliki persentase jawaban Sangat Setuju sejumlah 40% dan total jawaban positif (Sangat Setuju + Setuju) mencapai 90%. Sebaliknya, pernyataan nomor 4 mengenai gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari ialah indikator yang memperoleh jawaban paling rendah, karena memiliki persentase jawaban Netral tertinggi sejumlah 40%. Hal ini mengungkapkan jika aspek kompensasi masih menjadi perhatian yang perlu ditingkatkan oleh yayasan.

Pada beberapa pernyataan yang memperoleh jawaban netral, peneliti melakukan wawancara lanjutan untuk memahami alasan responden. Berdasarkan hasil wawancara, responden menguraikan jika meskipun memilih jawaban netral pada kuesioner, secara umum mereka cenderung setuju bahwa kebutuhan fisiologis selama bekerja telah terpenuhi.² Responden menyampaikan bahwa fasilitas kerja yang tersedia sudah cukup lengkap dan mendukung pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, jam kerja yang dimulai pukul 08.30 hingga 16.00 dengan waktu istirahat sekitar satu jam dinilai tidak mengganggu waktu istirahat mereka. Lingkungan kerja juga

² Wawancara dengan Kak Elsa, Bidan Harian di Klinik Pratama Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan, 27 Juni 2026.

dianggap nyaman sehingga mendukung aktivitas sehari-hari. Responden menambahkan bahwa kebutuhan dasar yang berkaitan dengan pekerjaan telah terpenuhi dengan baik sehingga mereka merasa tidak mengalami kendala berarti dalam menjalankan tugas.

b. Hasil Jawaban Responden Mengenai Motivasi Hierarki Kebutuhan Rasa Aman (X2)

Variabel X2 dalam riset ini diukur melalui 4 item pernyataan yang mewakili indikator-indikator variabel tersebut dan diberikan kepada 10 responden. Hasil jawaban responden terhadap indikator motivasi hierarki kebutuhan rasa aman disajikan pada TABEL berikut:

TABEL 4.6 Hasil Jawaban Responden Mengenai Kebutuhan Rasa Aman (X2)

No	Pernyataan	SS%	S%	N%	TS%	STS%	Total %
1.	Saya merasa aman selama bekerja di yayasan.	40	40	20	0	0	100
2.	Saya merasa terlindungi dari risiko yang dapat mengganggu pekerjaan saya.	10	40	50	0	0	100
3.	Yayasan memiliki aturan kerja (SOP) yang jelas bagi karyawan.	10	80	10	0	0	100
4.	Saya merasa memiliki kepastian untuk tetap bekerja di yayasan.	20	60	20	0	0	100
	Mean	20	55	25	0	0	100

Berdasarkan Tabel diatas Mengenai Kebutuhan Rasa Aman (X2), dapat teramati di atas secara umum responden memberikan jawaban yang positif terhadap seluruh pernyataan. Rerata persentase jawaban mengungkapkan jika 55% responden memilih Setuju (S), 20%

memilih Sangat Setuju (SS), dan 25% memilih Netral (N). Hasil tersebut mengungkapkan jika mayoritas karyawan merasa kebutuhan akan rasa aman selama bekerja di yayasan dhuafa tersenyum telah terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan Hasil jawaban diatas pernyataan nomor 3 ialah indikator yang memperoleh jawaban paling positif karena memiliki jawaban 80% setuju dan total total jawaban positif (Sangat Setuju + Setuju) mencapai 90%. Lewat alasan itulah mampu diikhtisarkan jika yayasan menetapkan SOP kerja yang jelas bagi karyawan.

Namun Berdasarkan hasil wawancara terhadap responden yang memberikan jawaban netral, teramati atas mayoritas responden sebenarnya cenderung setuju terhadap pernyataan mengenai kebutuhan rasa aman. Responden menyampaikan bahwa selama bekerja di yayasan mereka merasa aman dan belum pernah mengalami permasalahan yang mengganggu pekerjaan. ³Mengenai perlindungan dari risiko kerja, sebagian responden menyatidakan telah merasa aman dan terlindungi. Namun, responden lain menguraikan jika pekerjaannya mengharuskan mengambil hasil kotidak amal di berbagai daerah sehingga terdapat risiko yang mungkin terjadi selama perjalanan. Walaupun demikian, hingga saat ini kegiatan tersebut berjalan dengan aman. ⁴Responden juga

³ Wawancara dengan Kak Nor Fitriana, Manajer Keuangan, 28 Juni 2026.

⁴ Wawancara dengan Kak B, Karyawan Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan, 28 Juni 2026.

menilai bahwa yayasan telah memiliki standar operasional prosedur (SOP) yang jelas sebagai pedoman dalam bekerja. Selain itu, mereka berpendapat bahwa rasa aman dalam bekerja juga diimbasi oleh kehati-hatian masing-masing individu dalam menjalankan tugas.

c. Hasil Jawaban Responden Mengenai Motivasi Hierarki Kebutuhan Sosial

Variabel X3 dalam riset ini diukur melalui 5 item pernyataan yang mewakili indikator-indikator variabel tersebut dan diberikan kepada 10 responden. Hasil jawaban responden terhadap indikator motivasi hierarki kebutuhan rasa aman disajikan pada tabel berikut:

TABEL 4.7 Hasil Jawaban Kebutuhan Sosial (X3)

No	Pernyataan	SS%	S%	N%	TS%	STS%	Total %
1.	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik	30	70	0	0	0	100
2.	Cara pemimpin berinteraksi dengan memuntuk saya merasa diterima di Yayasan ini.	30	50	20	0	0	100
3.	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja saat mengalami kesulitan.	20	80	0	0	0	100
4.	Komunikasi antar karyawan berjalan secara terbuka dan positif	20	80	0	0	0	100
5.	Waktu untuk berkumpul dengan teman dan keluarga diluar jam kerja cukup.	10	60	30	0	0	100
	Mean	22	68	10	0	0	100

Berdasarkan Tabel diatas Mengenai Kebutuhan Sosial (X3), dapat di simpulkan secara umum responden memberikan jawaban yang

sangat positif terhadap seluruh pernyataan. Rerata persentase jawaban mengungkapkan jika 68% responden memilih Setuju (S), 22% memilih Sangat Setuju (SS), dan 10% memilih Netral (N). Hasil tersebut mengungkapkan jika mayoritas karyawan merasa bahwa kebutuhan sosial di lingkungan kerja dan diluar jam kerja sangat terpenuhi dengan baik.

Tingginya persentase jawaban Setuju mengungkapkan jika karyawan merasakan adanya hubungan kerja yang baik, komunikasi yang harmonis, serta kerja sama yang terjalin antar rekan kerja maupun dengan pimpinan. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa lingkungan kerja di yayasan telah mampu memenuhi kebutuhan sosial karyawan, sehingga mereka merasa diterima sebagai bagian dari organisasi. Dan secara keseluruhan, hasil Hasil jawaban responden mengungkapkan jika kebutuhan sosial karyawan berada pada kategori baik, yang ditunjukkan oleh tingginya persentase jawaban Setuju dan Sangat Setuju sejumlah 90%. Temuan ini mengungkapkan jika lingkungan kerja di Yayasan Dhuafa Tersenyum telah mampu menciptakan interaksi sosial yang positif sehingga dapat mendukung motivasi kerja karyawan.

Hasil wawancara terhadap responden yang memberikan jawaban netral mengungkapkan jika responden sebenarnya lebih cenderung setuju terhadap pernyataan nomor 2. Responden menguraikan jika hubungan sosial di lingkungan kerja telah terjalin dengan baik

sehingga mereka merasa nyaman dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan waktu untuk berkumpul dengan teman, keluarga diluar jam kerja juga sangat cukup.⁵

d. Hasil Jawaban Responden Mengenai Motivasi Hierarki Kebutuhan Penghargaan (X4)

Variabel X4 dalam riset ini diukur melalui 5 item pernyataan yang mewakili indikator-indikator variabel tersebut dan diberikan kepada 10 responden. Hasil jawaban responden terhadap indikator motivasi hierarki kebutuhan penghargaan disajikan pada tabel berikut:

TABEL 4.8 Hasil Jawaban Responden Mengenai Kebutuhan Penghargaan (X4)

No	Pernyataan	SS%	S%	N%	TS%	STS%	Total %
1.	Hasil kerja saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan.	30	50	20	0	0	100
2.	Saya merasa hasil kerja saya dihargai oleh yayasan.	10	90	0	0	0	100
3.	Saya merasa dipercaya untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan.	20	80	0	0	0	100
4.	Pimpinan memberikan umpan balik positif atas kinerja yang baik.	0	60	40	0	0	100
5.	Saya memperoleh pengakuan ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	10	40	50	0	0	100
	Mean	14	64	22	0	0	100

⁵ Wawancara dengan Kak Elsa, Bidan Harian di Klinik Pratama Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan, 27 Juni 2026.

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai kebutuhan penghargaan (X4), secara umum responden menyuguhkan jawaban yang positif terhadap indikator kebutuhan penghargaan. Hal ini terlihat dari rerata persentase jawaban responden, yaitu 64% memilih Setuju (S), 14% memilih Sangat Setuju (SS), dan 22% memilih Netral (N). Hasil tersebut mengungkapkan jika mayoritas karyawan menilai kebutuhan penghargaan di Yayasan Dhuafa Tersenyum telah terpenuhi dengan baik. Persentase jawaban Setuju yang paling tinggi mengungkapkan jika mayoritas karyawan merasa telah memperoleh penghargaan atas kontribusi dan kinerja yang diberikan kepada yayasan. Bentuk penghargaan tersebut dapat berupa pengakuan atas hasil kerja, pemberian apresiasi, kepercayaan dalam menjalankan tugas, maupun perlakuan yang adil dari pimpinan. Pemenuhan kebutuhan penghargaan ini diharapkan dapat memperkuat rasa percaya diri, motivasi, dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Meskipun memilih jawaban netral pada kuesioner, responden menguraikan jika secara umum mereka setuju terhadap pernyataan tersebut. Pada pernyataan nomor 1, responden menyatidakan setuju terhadap kondisi yang ada. Selanjutnya, pada pernyataan nomor 4 responden menguraikan jika pimpinan terkadang memberikan apresiasi kepada karyawan, meskipun hanya berupa ucapan penghargaan.

Sementara itu, pada pernyataan nomor 5 sebagian responden menyampaikan bahwa pimpinan sering memberikan pengakuan secara lisan, seperti memberikan pujian atas hasil kerja yang baik. Responden lainnya juga menyatidakan lebih cenderung setuju terhadap pernyataan tersebut.⁶

Secara keseluruhan, hasil Hasil jawaban responden mengungkapkan jika kebutuhan penghargaan berada pada kategori baik, yang ditunjukkan oleh tingginya persentase jawaban Setuju dan Sangat Setuju yang mencapai 78%. Temuan ini mengungkapkan jika kebutuhan penghargaan karyawan di Yayasan Dhuafa Tersenyum telah terpenuhi dengan cukup baik, meskipun masih terdapat ruang untuk memperkuat bentuk apresiasi terhadap karyawan sehingga motivasi kerja dapat terus meningkat sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, yang mengutarakan bahwa penghargaan ialah sebagian kebutuhan penting dalam mendorong individu untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

e. Hasil Jawaban Responden Mengenai Motivasi Hierarki Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)

Variabel X5 dalam riset ini diukur melalui 5 item pernyataan yang mewakili indikator-indikator variabel tersebut dan diberikan kepada 10 responden. Hasil jawaban responden terhadap indikator motivasi hierarki kebutuhan aktualisasi diri disajikan pada tabel berikut:

⁶ Wawancara dengan Kak Nor Fitriana, Manajer Keuangan, 28 Juni 2026.

TABEL 4.9 Hasil Jawaban Responden Mengenai Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)

No	Pernyataan	SS%	S%	N%	TS%	STS%	Total %
1.	Yayasan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan kemampuan.	10	80	10	0	0	100
2.	Saya dapat menggunakan keterampilan yang saya miliki dalam pekerjaan.	20	50	30	0	0	100
3.	Saya diberi kesempatan menyampaikan ide atau saran.	10	70	20	0	0	100
4.	Pekerjaan yang saya lakukan membantu mengembangkan potensi diri saya.	30	70	0	0	0	100
	Mean	17,5	67,5	15	0	0	100

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai kebutuhan aktualisasi diri (X5), teramati atas 67,5% responden memilih jawaban Setuju (S), 15,5% memilih Sangat Setuju (SS), dan 15% memilih Netral (N). Hasil tersebut mengungkapkan jika mayoritas karyawan menilai kebutuhan aktualisasi diri di Yayasan Dhuafa Tersenyum telah terpenuhi dengan baik. Tingginya jawaban Setuju dan Sangat Setuju yang mencapai 83% mengungkapkan jika yayasan telah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan, potensi, dan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan. Namun, masih terdapat 15% responden yang memberikan jawaban netral.

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai jawaban netral, peneliti mengerjakan wawancara pada responden.

Berdasarkan temuan wawancara tersebut, responden pada umumnya menyatakan cenderung setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Responden menilai bahwa mereka memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja. Selain itu, responden juga menyampaikan bahwa yayasan membolehkan saja jika ada karyawan yang ingin menyampaikan ide maupun saran sehingga mereka merasa memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengembangan organisasi.⁷

f. Hasil Jawaban Responden Mengenai Kinerja karyawan yaitu Kualitas Kinerja (Y1)

Variabel Y1 dalam riset ini diukur melalui 3 item pernyataan yang mewakili indikator-indikator variabel tersebut dan diberikan kepada 10 responden. Hasil jawaban responden terhadap indikator kinerja karyawan yaitu kualitas kinerja disajikan pada tabel berikut:

TABEL 4.10 Hasil Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kinerja (Y1)

No	Pernyataan	SS%	S%	N%	TS%	STS%	Total %
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan hasil yang rapi dan teliti.	20	70	10	0	0	100
2.	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan yayasan.	20	60	20	0	0	100
3.	Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan.	10	30	60	0	0	100
	Mean	16,6	53,3	30	0	0	100

⁷ Ibid.

Berdasarkan hasil Hasil jawaban responden mengenai kualitas kinerja (Y1), teramati atas 53,3% responden memilih jawaban Setuju (S), 16,6% memilih Sangat Setuju (SS), dan 30% memilih Netral (N). Hasil tersebut mengungkapkan jika mayoritas karyawan menilai kualitas kinerja yang dihasilkan telah berjalan dengan baik. Tingginya jawaban Setuju dan Sangat Setuju yang mencapai 69,9% mengindikasikan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Namun, masih terdapat 30% responden yang memberikan jawaban netral, sehingga peningkatan kualitas kerja tetap perlu dilakukan agar hasil pekerjaan menjadi lebih optimal.

Melalui wawancara lanjutan, diperoleh informasi bahwa responden yang memilih jawaban netral pada dasarnya memiliki pandangan yang mengarah pada jawaban setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Responden menguraikan jika mereka selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi karena hal tersebut memberikan kepuasan tersendiri.⁸ Pada pernyataan mengenai pelaksanaan pekerjaan sesuai SOP, responden menyampaikan bahwa dalam bekerja mereka telah mengikuti standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku di yayasan. Sementara itu, pada pernyataan mengenai upaya menghasilkan pekerjaan terbaik, responden menyatidakan selalu berusaha

⁸ Wawancara dengan Kak Elsa, Bidan Harian di Klinik Pratama Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan, 27 Juni 2026.

memberikan hasil yang optimal bagi yayasan, meskipun terkadang masih terjadi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

g. Hasil Jawaban responden Mengenai Kinerja karyawan yaitu Kuantitas Kinerja (Y2)

Variabel Y2 dalam riset ini diukur melalui 3 item pernyataan yang mewakili indikator-indikator variabel tersebut dan diberikan kepada 10 responden. Hasil jawaban responden terhadap indikator kinerja karyawan yaitu kuantitas kinerja disajikan pada tabel berikut:

TABEL 4.11 Hasil Jawaban Responden Mengenai Kuantitas Kinerja (Y2)

No	Pernyataan	SS%	S%	N%	TS%	STS%	Total %
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.	30	60	10	0	0	100
2.	Beban kerja yang diberikan dapat saya selesaikan dengan baik.	10	70	20	0	0	100
3.	Saya berusaha meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	20	70	10	0	0	100
	Mean	20	66,6	13,3	0	0	100

Berdasarkan hasil Hasil jawaban responden mengenai kuantitas kinerja (Y2), teramati atas 66,6% responden memilih jawaban Setuju (S), 20% memilih Sangat Setuju (SS), dan 13,3% memilih Netral (N). Temuan ini mengungkapkan jika mayoritas responden menilai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan Berdasarkan jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sudah tergolong baik. Persentase jawaban Setuju dan Sangat Setuju yang mencapai 86,6%

mencerminkan bahwa mayoritas karyawan mampu memenuhi target pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Meskipun demikian, masih terdapat 13,3% responden yang memilih jawaban netral, yang mengindikasikan bahwa pelaksanaan kuantitas kinerja masih memiliki ruang untuk ditingkatkan sehingga hasil kerja yang dicapai dapat lebih maksimal.

Hasil pendalaman melalui wawancara mengungkapkan bahwa responden yang memberikan jawaban netral pada kuesioner secara umum memiliki persepsi yang positif terhadap pernyataan yang diajukan. Responden menguraikan jika penyelesaian pekerjaan ialah tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Selain itu, setiap pekerjaan selalu diupayakan selesai dengan baik meskipun terkadang masih terdapat kekeliruan, misalnya saat melakukan perhitungan dana zakat. Secara umum responden menilai bahwa mereka telah berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.

h. Hasil Jawaban Responden Mengenai Kinerja karyawan yaitu Pemanfaatan Waktu (Y3)

Variabel Y3 dalam riset ini diukur melalui 3 item pernyataan yang mewakili indikator-indikator variabel tersebut dan diberikan kepada 10 responden. Hasil jawaban responden terhadap indikator kinerja karyawan yaitu pemanfaatan waktu disajikan pada tabel berikut:

TABEL 4.12 Hasil Jawaban Responden Mengenai Pemanfaatan Waktu (Y3)

No	Pernyataan	SS%	S%	N%	TS%	STS%	Total %
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan.	10	70	20	0	0	100
2.	Saya jarang menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	10	70	20	0	0	100
3.	Saya memanfaatkan waktu luang kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai.	10	50	30	10	0	100
	Mean	10	63,3	23,3	3,3	0	100

Berdasarkan hasil Hasil jawaban responden mengenai pemanfaatan waktu (Y3), teramati atas 63,3% responden memilih jawaban Setuju (S), 10% memilih Sangat Setuju (SS), 23,3% memilih Netral (N), dan 3,3% memilih Tidak Setuju (TS). Hasil tersebut mengungkapkan jika mayoritas karyawan telah memanfaatkan waktu kerja dengan cukup baik dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Namun demikian, masih terdapat 3,3% responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju, yang terdapat pada pernyataan ketiga. Hal ini mengungkapkan jika masih ada sebagian kecil karyawan yang belum memanfaatkan waktu luang kerja secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan yang tertunda. Tetapi Berdasarkan hasil wawancara, responden yang memilih jawaban netral menguraikan jika pada dasarnya mereka cenderung setuju terhadap pernyataan mengenai pemanfaatan waktu. Mengacu pada responden, waktu kerja

dimanfaatkan sebaik mungkin dengan mendahulukan pekerjaan yang memiliki batas waktu penyelesaian lebih dekat.⁹ Di sisi lain, terdapat perbedaan pandangan mengenai pemanfaatan waktu luang¹⁰. Sebagian responden memilih menggunakan waktu tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, sedangkan responden lainnya mengaku sesekali memanfaatkan waktu luang untuk beristirahat sebelum kembali melanjutkan pekerjaan sehingga memberikan jawaban kurang setuju.

Lewat alasan itulah, yayasan perlu memperkuat kedisiplinan dalam pengelolaan waktu kerja dengan memberikan arahan kepada karyawan agar memanfaatkan waktu luang secara produktif, menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai, serta melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas. Selain itu, pembagian beban kerja yang jelas dan penetapan target penyelesaian pekerjaan juga dapat membantu karyawan memanfaatkan waktu kerja secara lebih efektif dan efisien.

i. Hasil Jawaban Responden Mengenai Kinerja karyawan yaitu Tingkat Kehadiran (Y4)

Variabel Y4 dalam riset ini diukur melalui 3 item pernyataan yang mewakili indikator-indikator variabel tersebut dan diberikan kepada 10 responden. Hasil jawaban responden terhadap indikator kinerja karyawan yaitu tingkat kehadiran disajikan pada tabel berikut:

⁹ Wawancara dengan Kak Nor Fitriana, Manajer Keuangan, 28 Juni 2026.

¹⁰ Wawancara dengan Kak B, Karyawan Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan, 28 Juni 2026.

TABEL 4.13 Hasil Jawaban Responden Mengenai Tingkat Kehadiran (Y4)

No	Pernyataan	SS%	S%	N%	TS%	STS%	Total %
1.	Saya datang bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.	10	70	20	0	0	100
2.	Saya jarang datang terlambat ketempat kerja.	20	40	40	0	0	100
3.	Saya selalu berusaha datang lebih awal sebelum jam kerja dimulai.	20	30	50	10	0	100
	Mean	16,6	46,6	36,6	3,3	0	100

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai tingkat kehadiran (Y4), teramati atas 46,6% responden menjawab Setuju (S), 16,6% menjawab Sangat Setuju (SS), 36,6% menjawab Netral (N), dan 3,3% menjawab Tidak Setuju (TS). Hasil tersebut mengungkapkan jika mayoritas karyawan memiliki tingkat kehadiran yang baik selama bekerja di Yayasan Dhuafa Tersenyum.

Namun, masih terdapat 3,3% responden yang menjawab Tidak Setuju pada pernyataan ketiga, yaitu "Saya selalu berusaha datang lebih awal sebelum jam kerja dimulai." Selain itu, persentase jawaban Netral yang cukup tinggi, yaitu 36,6%, mengungkapkan jika masih ada beberapa karyawan yang belum terbiasa datang lebih awal sebelum jam kerja dimulai.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, tingkat kehadiran karyawan tergolong baik. Mayoritas karyawan hadir sesuai jam kerja yang telah ditetapkan dan selalu berusaha datang tepat waktu. Adapun

perbedaan waktu kehadiran lebih banyak disebabkan oleh karakteristik pekerjaan lapangan atau kendala di perjalanan, bukan karena kurangnya disiplin kerja.¹¹Kondisi ini mengungkapkan jika karyawan tetap memiliki komitmen dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Lewat alasan itulah, yayasan perlu memperkuat kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin waktu, misalnya melalui pengarahan dari pimpinan dan pembiasaan budaya kerja yang menghargai ketepatan waktu, sehingga tingkat kehadiran karyawan dapat menjadi lebih baik.

j. Hasil Jawaban Responden Mengenai Kinerja karyawan yaitu Kerja Sama (Y5)

Variabel Y5 dalam riset ini diukur melalui 3 item pernyataan yang mewakili indikator-indikator variabel tersebut dan diberikan kepada 10 responden. Hasil jawaban responden terhadap indikator kinerja karyawan yaitu kerja sama disajikan pada tabel berikut:

TABEL 4.14 Hasil Jawaban Responden Mengenai Kerja Sama (Y5)

No	Pernyataan	SS%	S%	N%	TS%	STS%	Total %
1.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim.	20	70	10	0	0	100
2.	Saya bersedia membantu rekan kerja saat dibutuhkan.	20	80	0	0	0	100
3.	Saya mengutamakan kepentingan Yayasan dalam bekerja tim.	20	70	10	0	0	100
	Mean	20	73,3	6,6	0	0	100

¹¹ Wawancara dengan Kak Elsa, Bidan Harian di Klinik Pratama Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan, 27 Juni 2026.

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai kerja sama (Y5), teramati atas 73,3% responden memilih jawaban Setuju (S), 20% memilih Sangat Setuju (SS), dan 6,6% memilih Netral (N).

Persentase jawaban tersebut mengungkapkan jika kerja sama antar karyawan di Yayasan Dhuafa Tersenyum telah terjalin dengan baik. Mayoritas responden menilai bahwa mereka mampu bekerja sama, saling membantu, dan berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Tingginya persentase jawaban Setuju dan Sangat Setuju yang mencapai 93,3% mengindikasikan bahwa kerja sama menjadi sebagian aspek yang mendukung terciptanya pelaksanaan pekerjaan yang lebih efektif. Meskipun demikian, masih terdapat 6,6% responden yang memberikan jawaban Netral, sehingga yayasan tetap perlu menjaga komunikasi dan kekompakan antar karyawan agar kerja sama yang telah terbangun dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap responden yang memberikan jawaban netral, teramati atas responden sebenarnya lebih cenderung setuju terhadap seluruh pernyataan mengenai kerja sama. Responden menilai bahwa mereka mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan saling membantu dalam menyelesaikan tugas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Statistik

a. Uji Validitas

Pengujian validitas bermaksud menjamin tiap butir pada instrumen studi mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara akurat. Proses pengujian dalam studi ini menerapkan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS. Pengujian melibatkan 10 responden sehingga nilai derajat kebebasan (*degree of freedom/df*) ditetapkan sejumlah 8, yang diperoleh dari perhitungan $N - 2$. Selanjutnya, penentuan nilai acuan menggunakan taraf kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), sehingga didapat skor r tabel sejumlah

0,632. Sebuah butir pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,632) atau indeks kebermaknaan (*Sig.*) kurang dari 0,05. Sebaliknya, bahwa nilai r hitung lebih kecil atau sama dengan 0,632 atau indeks kebermaknaan (*Sig.*) lebih besar dari 0,05, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS terhadap 10 responden, diperoleh hasil uji validitas untuk seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X) dan Kinerja karyawan (Y), sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

TABEL 4.15 Hasil Uji Validitas Variabel X

Item Pertanyaan	Nilai rhitung	Nilai rTABEL (df=8)	Sig (2- tailed)	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis (X1)				
X1.1	0,832	0,632	0,003	VALID
X1.2	0,735	0,632	0,016	VALID
X1,3	0,855	0,632	0,002	VALID
X1.4	0,670	0,632	0,034	VALID
Kebutuhan Rasa Aman (X2)				
X2.1	0,811	0,632	0,004	VALID
X2.2	0,856	0,632	0,002	VALID
X2.3	0,765	0,632	0,010	VALID
X2.4	0,754	0,632	0,012	VALID
Kebutuhan Sosial (X3)				
X3.1	0,778	0,632	0,008	VALID
X3.2	0,663	0,632	0,037	VALID
X3.3	0,793	0,632	0,006	VALID
X3.4	0,793	0,632	0,006	VALID
X3.5	0,784	0,632	0,007	VALID
Kebutuhan Penghargaan (X4)				
X4.1	0,707	0,632	0,022	VALID
X4.2	0,684	0,632	0,029	VALID
X4.3	0,793	0,632	0,006	VALID
X4.4	0,778	0,632	0,008	VALID
X4.5	0,731	0,632	0,016	VALID
Aktualisasi Diri (X5)				
X5.1	0,695	0,632	0,026	VALID
X5.2	0,832	0,632	0,003	VALID
X5.3	0,831	0,632	0,003	VALID
X5.4	0,778	0,632	0,008	VALID

TABEL 4.16 Hasil Uji Validitas Variabel Y

Item Pertanyaan	Nilai rhitung	Nilai rTABEL (df=8)	Sig (2- tailed)	Keterangan
Kualitas kinerja (Y1)				
Y1.1	0,917	0,632	0,000	VALID
Y1.2	0,954	0,632	0,000	VALID
Y1.3	0,797	0,632	0,006	VALID
Kuantitas kinerja (Y2)				
Y2.1	0,731	0,632	0,016	VALID
Y2.2	0,764	0,632	0,010	VALID
Y2.3	0,917	0,632	0,000	VALID
Pemanfaatan waktu(Y3)				
Y3.1	0,815	0,632	0,004	VALID
Y3.2	0,815	0,632	0,004	VALID
Y3.3	0,737	0,632	0,015	VALID
Tingkat kehadiran (Y4)				
Y4.1	0,713	0,632	0,021	VALID
Y4.2	0,751	0,632	0,012	VALID
Y4.3	0,755	0,632	0,012	VALID
Kerjasama (Y5)				
Y5.1	0,866	0,632	0,001	VALID
Y5.2	0,891	0,632	0,001	VALID
Y5.3	0,917	0,632	0,000	VALID

Hasil pengujian yang tercantum pada tabel sebelumnya memperlihatkan bahwa tidak terdapat satu pun butir instrumen yang berada di bawah batas penerimaan koefisien korelasi. Oleh karena itu, setiap butir mampu merepresentasikan konstruk yang hendak diukur. Aspek yang digunakan untuk menggambarkan Motivasi Hierarki Maslow, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, menunjukkan tingkat kelayakan

yang baik. Kondisi serupa juga terlihat pada aspek Kinerja karyawan yang meliputi kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efektivitas penggunaan waktu, tingkat kehadiran, serta kemampuan bekerja sama. Berdasarkan temuan tersebut, keseluruhan butir instrumen dinyatakan memenuhi persyaratan sehingga dapat dipergunakan pada tahapan pengolahan dan analisis data berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa alat pengumpulan data memiliki tingkat keajegan dalam memberikan hasil. Keandalan instrumen ditunjukkan bahwa penerapan secara berulang pada keadaan yang sebanding tetap menghasilkan keluaran dengan tingkat kesesuaian yang tetap. Pada kajian ini, penilaian terhadap keajegan instrumen dilakukan melalui *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS 22. Instrumen studi dinyatakan reliabel bahwa memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Adapun hasil uji reliabilitas pada variabel Motivasi Hierarki Maslow (X) dan Kinerja karyawan (Y) disajikan pada table

TABEL 4.17 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Motivasi (x)	0,963	22	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,961	15	Sangat Reliabel

Hasil perhitungan keandalan instrumen melalui metode Cronbach's Alpha memperlihatkan bahwa variabel motivasi memperoleh koefisien sebesar 0,963 yang dihitung dari 22 butir pernyataan. Pada variabel kinerja karyawan, koefisien Cronbach's Alpha mencapai 0,961 berdasarkan 15 butir pernyataan. Kedua koefisien tersebut berada di atas batas minimum 0,70, sehingga tingkat keandalan instrumen memenuhi kriteria yang dipersyaratkan. Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh butir pada masing-masing konstruk memiliki konsistensi internal yang sangat baik, sehingga instrumen tersebut layak dimanfaatkan sebagai sarana pengukuran dalam proses pengumpulan data.

2. Analisis Deskriptif

a. Analisis Deskriptif Motivasi Hierarki

TABEL 4.18 Presentase Indikator Motivasi Hierarki

Indikator	Mean	Persentase	Kategori
Kebutuhan fisiologis	4,03	80,50%	Baik
Kebutuhan rasa aman	3,95	79,00%	Baik
Kebutuhan sosial	4,12	82,40%	Sangat Baik
Kebutuhan penghargaan	3,92	78,40%	Baik
Kebutuhan aktualisasi diri	4,03	80,50%	Baik

Berdasarkan tabel 4.18 teramati atas indikator kebutuhan sosial memperoleh persentase tertinggi sejumlah 82,40%. Hal ini mengungkapkan jika hubungan yang baik antar rekan kerja maupun dengan pimpinan menjadi aspek motivasi yang paling dirasakan

oleh karyawan Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan. Selanjutnya, indikator kebutuhan fisiologis dan aktualisasi diri masing-masing memperoleh persentase sejumlah 80,50%, yang mengungkapkan jika kebutuhan dasar dan kesempatan mengembangkan potensi diri telah terpenuhi dengan baik. Indikator kebutuhan rasa aman memperoleh persentase sejumlah 79,00%, sedangkan kebutuhan penghargaan memperoleh persentase terendah sejumlah 78,40%. Meskipun demikian, seluruh indikator berada pada kategori baik sehingga mampu diikhtisarkan jika motivasi karyawan secara keseluruhan telah terpenuhi dengan baik.

a. Analisis Deskriptif Kinerja karyawan

Table 4.19 Presentase Indikator Kinerja Karyawan

Indikator	Mean	Persentase	Kategori
Kualitas kerja	3,87	77,33%	Baik
Kuantitas kerja	4,07	81,33%	Sangat Baik
Pemanfaatan Waktu	3,80	76,00%	Baik
Kehadiran	3,80	76,00%	Baik
Kerja sama	4,13	82,67%	Sangat Baik

Berdasarkan tabel 4.19 hasil indikator kerja sama memperoleh persentase tertinggi sejumlah 82,67%, yang mengungkapkan jika karyawan mampu bekerja sama dengan baik dalam melaksanakan tugas dan mencapai sasaran organisasinya. Indikator kuantitas kerja memperoleh persentase sejumlah 81,33%, yang mengungkapkan jika target pekerjaan umumnya dapat diselesaikan sesuai ketentuan. Selanjutnya, indikator kualitas kerja memperoleh persentase sejumlah 77,33%, sedangkan indikator keandalan dan kehadiran

masing-masing memperoleh persentase sejumlah 76,00%. Secara keseluruhan, seluruh indikator kinerja berada pada kategori baik, sehingga mengungkapkan jika kinerja karyawan Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan telah berjalan dengan baik.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam kajian ini diterapkan metode *Shapiro-Wilk* dengan bantuan program SPSS. Metode pemilihan metode tersebut didasarkan pada jumlah subjek studi yang tidak mencapai 50 orang, sehingga dinilai lebih tepat untuk menguji benarkah data berHasil normal. Pengambilan keputusan dalam uji *Shapiro-Wilk* didasarkan pada indeks kebermaknaan (*Sig.*). Data dikategorikan memiliki Hasil normal bahwa nilai *Sig.* berada di atas 0,05. Sebaliknya, Hasil data dinyatakan tidak normal bahwa nilai *Sig.* berada pada angka 0,05 atau lebih rendah. Hasil pengujian normalitas tersebut disajikan pada tabel berikut.

TABEL 4.20 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig (2-tailed)	Signifikansi	Keterangan
Motivasi (x)	0,715	>0,05	BerHasil Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,180	>0,05	BerHasil Normal

Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan metode *Shapiro-Wilk* yang tercantum pada tabel sebelumnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Sig.*) untuk variabel Motivasi Hierarki Maslow (X) sebesar 0,715, sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,180. Kedua

nilai tersebut berada di atas batas signifikansi 0,05, sehingga masing-masing variabel dapat dikatidakan mengikuti Hasil normal. Dengan demikian, data penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas. Terpenuhiya asumsi tersebut menunjukkan bahwa data telah memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi linear sederhana serta pengujian hipotesis.

4. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Hierarki Maslow secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Diketahui:

Koefisien regresi (B) = 0,517

Standar Error = 0,195

$$t = \frac{0,517}{0,195}$$

$$t=2,651 \approx 2,657$$

Temuan pengkajian uji t mengungkapkan jika nilai t hitung sejumlah 2,657 dengan taraf kebermaknaan sejumlah 0,029. Sebab indeks kebermaknaan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung melebihi nilai t TABEL sejumlah 2,306, maka hipotesis alternatif (H_a) dinyatidakan diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Temuan ini mengesahkan bahwa

Motivasi Hierarki Maslow berpengaruh secara baik serta signifikan atas Kinerja karyawan di Yayasan Dhuafa Tersenyum.

Hasil riset ini selaras dengan konsep Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang menguraikan jika terpenuhinya kebutuhan pada setiap jenjang akan memotivasi individu untuk memperkuat kinerja secara optimal dalam bekerja. Dalam konteks Yayasan Dhuafa Tersenyum, terpenuhinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri memberikan dorongan positif terhadap motivasi karyawan. Peningkatan motivasi tersebut tercermin melalui semangat kerja, tanggung jawab, serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga berimplikasi pada meningkatnya kinerja karyawan.

Temuan ini juga konsisten berdasarkan studi yang dilakukan oleh D.R. Suparman, D. Jajang, dan S.H.G. Wahyudin (2023) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, studi Endang Irawan Supriadi (2020) juga mengesahkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun menggunakan teori Harapan (*Expectancy Theory*) Victor Vroom. Demikian pula, studi Anita (2022) mengungkapkan jika motivasi Berdasarkan teori ERG berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan ketiga studi tersebut dengan riset ini adalah sama-sama mengesahkan bahwa motivasi ialah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perbedaananya terletak pada objek studi dan teori

motivasi yang digunakan. Riset ini menggunakan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan dilakukan pada Yayasan Dhuafa Tersenyum, sehingga memberikan gambaran bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dalam organisasi yang bergerak di bidang sosial.

a. Uji F

Uji F dipakai untuk mengevaluasi kelayakan model regresi serta memahami benarkah elemen otonom, yaitu Motivasi Hierarki Maslow, berpengaruh secara signifikan atas elemen ketergantungan, yaitu Kinerja karyawan. Pengambilan keputusan dikerjakan Berdasarkan indeks kebermaknaan ($Sig.$) maupun lewat membandingkan skor F hitung lewat F tabel. Jika indeks kebermaknaan berada di bawah 0,05 ($\alpha = 0,05$) atau nilai F hitung melebihi F tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kondisi tersebut mengungkapkan jika model regresi memiliki taraf kebermaknaan yang baik, sehingga elemen otonom terbukti memberikan pengaruh terhadap elemen ketergantungan. Sebaliknya, bahwa indeks kebermaknaan kian tingginya dari 0,05 maupun skor F hitung tidak melampaui F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti model regresi tidak signifikan dan elemen otonom tidak berpengaruh atas elemen ketergantungan. Saat menetapkan nilai F tabel, digunakan derajat kebebasan (*degree of freedom*), yaitu:

$$1) \text{ df1} = k$$

$$2) \text{ df2} = n - k - 1$$

Keterangan:

1) k = jumlah elemen otonom

2) n = jumlah sampel

Dalam studi ini teramati jumlah sampel (n) sebanyak 10 responden dan jumlah elemen otonom (k) sebanyak 1 variabel, sehingga diperoleh:

$$1) \text{ df1} = 1$$

$$2) \text{ df2} = 10 - 1 - 1 = 8$$

Berdasarkan hasil uji F , pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) didapat skor F tabel sejumlah 5,32. Adapun hasil pengolahan data menggunakan SPSS menghasilkan nilai F hitung sejumlah 7,059 dengan indeks kebermaknaan sejumlah 0,029. Pengujian mengungkapkan jika perolehan nilai F hitung berada di atas F tabel, sementara taraf kebermaknaan berada di bawah 0,05. Kondisi tersebut mengakibatkan hipotesis nol (H_0) tidak diterima dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Oleh karena itu, model regresi dinilai signifikan serta memenuhi kelayakan analisis, sehingga Motivasi Hierarki Maslow terbukti memberikan pengaruh terhadap Kinerja karyawan di Yayasan Dhuafa Tersenyum.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk memahami besarnya kemampuan elemen otonom, yaitu motivasi kerja dalam menjelaskan variasi pada elemen ketergantungan, yaitu kinerja karyawan. Nilai

koefisien determinasi berada pada rentang 0 hingga 1. Kian tingginya nilai R^2 , semakin besar kemampuan elemen otonom dalam menerangkan perubahan atau variasi yang terjadi pada elemen ketergantungan.

Rumus Koefisien Determinasi

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Determinasi dari hasil regresi

TABEL 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,685	0,469	0,403	3,613

Berdasarkan temuan pengkajian koefisien determinasi (R^2), didapat skor *R Square* sejumlah 0,469 atau 46,9%. Hasil tersebut mengungkapkan jika variabel Motivasi Hierarki Maslow mampu menjelaskan sejumlah 46,9% variasi yang terjadi pada Kinerja karyawan. Sementara itu, sejumlah 53,1% variasi kinerja karyawan diimbasi oleh unsur-unsur lain di luar elemen yang dikaji, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

Hasil studi mengungkapkan jika motivasi karyawan memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas pekerja di Yayasan Dhuafa Tersenyum. Hal ini selaras dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, yang mengatakan bahwa motivasi seseorang untuk bekerja akan meningkat karena perkembangan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktif.

Temuan dari riset ini juga konsisten dengan studi yang dilakukan oleh D.R. Suparman, D. Jajang, dan S.H.G. Wahyudin (2023) yang mengutarakan bahwa motivasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan di PT Bekaert Indonesia Karawang. Selain itu, hasil riset ini juga diperkuat oleh kajian yang dikerjakan oleh Endang Irawan Supriadi (2020) yang mengungkapkan jika motivasi kerja berkontribusi sejumlah 85,8% terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang. Walaupun kontribusi motivasi dalam riset ini lebih rendah, yakni sejumlah 46,9%, kedua studi tersebut sama-sama mengungkapkan jika motivasi adalah faktor penting dalam peningkatan kinerja. Perbedaan dalam besarnya kontribusi tersebut kemungkinan disebabkan oleh perbedaan objek studi, karakteristik responden, teori motivasi yang diterapkan, serta kondisi organisasi.

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dipakai untuk memahami besarnya imbas elemen otonom, yaitu motivasi kerja, terhadap elemen ketergantungan, yaitu kinerja karyawan. Selain untuk mengidentifikasi

ada atau tidaknya pengaruh, analisis regresi juga bertujuan untuk memahami arah koneksi di tengah kedua variabel. Jika koefisien regresi menunjukkan nilai positif, berarti peningkatan motivasi kerja akan beriringan dengan peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika koefisien regresi menunjukkan nilai negatif, maka peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan.

TABEL 4.22 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
Konstanta	13,366	4,535	2,947	0,018
Motivasi	0,517	0,195	2,657	0,029

Berdasarkan hasil output SPSS diperoleh: Konstanta = 13,366, dan Koefisien regresi = 0,517 sehingga diperoleh persamaan:

$$t = 13,366 + 0,517X$$

Jika dihitung berdasarkan rumus diketahui:

$$t = a + bX$$

Substitusi nilai antara lain:

$$t = 13,366 + 0,517X$$

Artinya:

- Nilai konstanta yang sebesar 13,366 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja konstan dianggap atau setara dengan nol, maka kinerja karyawan diprediksi akan menjadi 13,366.
- Nilai koefisien regresi sebesar 0,517 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja

karyawan sebesar 0,517 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

Karena koefisien regresi memiliki nilai positif, maka hubungan antara motivasi dan kinerja berjalan searah, yaitu positif.

Analisis regresi mengungkapkan jika motivasi karyawan memiliki dampak positif terhadap produktivitas mereka. Hal ini selaras dengan Teori Kebutuhan Hierarkis Abraham Maslow, yang mengutarakan bahwa setiap individu memiliki lima tingkatan kebutuhan: fisiologis, emosional, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut akan memperkuat motivasi kerja, mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien.

Peningkatan motivasi tersebut kemudian tercermin pada peningkatan kinerja karyawan sebagaimana dikemukakan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson. Mengacu pada mereka, kinerja dapat dilihat melalui lima indikator utama, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Oleh karena itu, ketika motivasi kerja meningkat melalui terpenuhinya kebutuhan mengacu pada Maslow, maka karyawan cenderung mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang lebih baik, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menjaga tingkat kehadiran, serta bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja.

Hasil riset ini juga diperkuat oleh studi D.R. Suparman, D. Jajang, dan S.H.G. Wahyudin (2023), Endang Irawan Supriadi (2020), dan Anita (2022) yang sama-sama mengikhtisarkan jika motivasi kerja berpengaruh baik serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun terdapat perbedaan teori motivasi maupun objek studi, seluruh studi tersebut mengungkapkan jika motivasi ialah faktor penting dalam memperkuat kinerja.

6. Gambaran Motivasi

Untuk menggambarkan Motivasi di Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan dilakukan dengan observasi dan wawancara yang mana hasil ini juga dapat memperkuat hasil Hasil jawaban responden, peneliti melakukan observasi secara langsung di lokasi studi dan wawancara kepada responden yang memberikan jawaban netral maupun tidak setuju. Hasil observasi digunakan untuk menggambarkan kondisi yang terjadi di lapangan, sedangkan hasil wawancara digunakan untuk menjelaskan alasan di balik jawaban responden. Adapun hasil observasi dan wawancara disajikan layaknya dibawah.

a. Kebutuhan Fisiologis (X1)

Berdasarkan hasil observasi, peneliti melihat bahwa Yayasan Dhuafa Tersenyum telah menyediakan fasilitas kerja yang cukup memadai untuk mendukung aktivitas karyawan. Jam kerja berlangsung mulai pukul 08.30 hingga 16.00 dengan waktu istirahat sekitar satu jam,

serta lingkungan kerja terlihat bersih dan nyaman sehingga mendukung pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Hasil observasi tersebut didukung oleh hasil wawancara terhadap responden yang memberikan jawaban netral. Responden menguraikan jika fasilitas kerja yang tersedia dinilai cukup lengkap, jam kerja dan waktu istirahat tidak mengganggu aktivitas, lingkungan kerja terasa nyaman, serta kebutuhan dasar yang berkaitan dengan pekerjaan telah terpenuhi. Temuan ini mengungkapkan jika kebutuhan fisiologis karyawan di Yayasan Dhuafa Tersenyum telah terpenuhi dengan cukup baik.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Hasil pengamatan selama studi mengungkapkan jika Yayasan Dhuafa Tersenyum telah memiliki standar operasional prosedur (SOP) yang menjadi acuan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja juga terlihat kondusif dan selama proses studi tidak ditemukan kondisi yang mengganggu keamanan karyawan saat bekerja di kantor. Hasil observasi tersebut diperkuat oleh hasil wawancara terhadap responden yang memberikan jawaban netral. Responden menyampaikan bahwa selama bekerja mereka merasa aman dan belum pernah mengalami permasalahan yang mengganggu pekerjaan. Meskipun demikian, sebagian responden menguraikan jika pekerjaannya di lapangan memiliki risiko selama perjalanan ketika mengambil hasil kotidak amal di berbagai daerah. Namun hingga saat ini pekerjaan tersebut tetap dapat dijalankan dengan aman. Temuan ini

mengungkapkan jika kebutuhan rasa aman karyawan telah terpenuhi, baik melalui lingkungan kerja yang kondusif maupun adanya SOP yang jelas.

c. Kebutuhan Sosial (X3)

Selama proses observasi, peneliti melihat bahwa hubungan antar karyawan berlangsung dengan baik melalui komunikasi dan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan tampak saling membantu dan berinteraksi secara positif selama bekerja. Hasil tersebut selaras dengan wawancara terhadap responden yang memberikan jawaban netral. Responden menguraikan jika mereka merasa nyaman berinteraksi dengan rekan kerja sehingga hubungan sosial di lingkungan kerja berjalan dengan harmonis. Temuan ini mengungkapkan jika kebutuhan sosial karyawan di Yayasan Dhuafa Tersenyum telah terpenuhi dengan baik.

d. Kebutuhan Penghargaan (X4)

Temuan di lapangan memperlihatkan bahwa pimpinan memberikan perhatian kepada karyawan, sebagiannya melalui apresiasi secara lisan terhadap hasil kerja yang telah dilakukan. Kondisi tersebut didukung oleh hasil wawancara terhadap responden yang memberikan jawaban netral. Responden mengutarakan bahwa pimpinan terkadang memberikan apresiasi dan pengakuan berupa ucapan maupun pujian atas hasil kerja yang baik. Adanya perhatian dan penghargaan dari

pimpinan memuntuk karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan. Hal ini mengungkapkan jika kebutuhan penghargaan karyawan sudah dipenuhi dengan cukup baik.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti, terlihat bahwa karyawan memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat maupun saran dalam pelaksanaan pekerjaan. Komunikasi antara pimpinan dan karyawan juga berlangsung cukup terbuka. Hal tersebut selaras dengan hasil wawancara terhadap responden yang memberikan jawaban netral. Responden menguraikan jika yayasan tidak membatasi karyawan dalam menyampaikan ide atau saran sehingga mereka merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Temuan ini mengungkapkan jika kebutuhan aktualisasi diri karyawan telah mendapat perhatian dari yayasan.

f. Kualitas Kerja (Y1)

Dari hasil observasi yang dilakukan, peneliti melihat bahwa mayoritas karyawan melaksanakan pekerjaan secara teliti dan mengikuti prosedur kerja yang berlaku di yayasan. Hasil tersebut kemudian dikonfirmasi melalui wawancara terhadap responden yang memberikan jawaban netral. Responden menguraikan jika mereka selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi karena memberikan kepuasan tersendiri. Selain itu, responden menyatidakan telah bekerja

sesuai dengan SOP yayasan serta berupaya memberikan hasil kerja yang terbaik meskipun terkadang masih terjadi kesalahan yang tidak disengaja. Temuan ini mengungkapkan jika kualitas kerja karyawan di Yayasan Dhuafa Tersenyum tergolong baik.

g. Kuantitas Kerja (Y2)

Observasi yang dilakukan peneliti mengungkapkan jika karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan berusaha memenuhi target pekerjaan. Temuan tersebut diperkuat melalui hasil wawancara terhadap responden yang memberikan jawaban netral. Responden menguraikan jika setiap pekerjaan harus diselesaikan dengan baik karena itu sudah menjadi tanggung jawab. Walaupun terkadang masih terjadi kekeliruan dalam perhitungan dana zakat, responden tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Hal ini mengungkapkan jika kuantitas kerja karyawan berada pada kategori yang baik.

h. Pemanfaatan Waktu (Y3)

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, peneliti melihat bahwa karyawan memanfaatkan waktu kerja dengan mengutamakan penyelesaian tugas sesuai prioritas. Hasil pengamatan tersebut didukung oleh hasil wawancara terhadap responden yang memberikan jawaban netral. Responden menguraikan jika mereka lebih mengutamakan pekerjaan yang memiliki tenggat waktu lebih dekat. Selain itu, sebagian

responden memanfaatkan waktu luang untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan, sedangkan responden lainnya memilih menggunakan waktu luang untuk beristirahat sejenak sebelum kembali bekerja. Temuan ini mengungkapkan jika pemanfaatan waktu kerja telah berjalan dengan cukup baik meskipun terdapat perbedaan cara masing-masing karyawan dalam mengelola waktu luang.

i. Tingkat Kehadiran (Y4)

Selama pelaksanaan observasi, peneliti mengamati bahwa mayoritas karyawan hadir tepat waktu, meskipun terdapat beberapa kondisi tertentu yang menyebabkan keterlambatan atau perbedaan waktu kehadiran, khususnya bagi karyawan lapangan. Temuan tersebut didukung oleh hasil wawancara terhadap responden yang menjawab netral dan tidak setuju. Mayoritas responden menyatidakan selalu berusaha datang tepat waktu, walaupun terkadang terlambat karena faktor kemacetan atau kendala di perjalanan. Sementara itu, responden yang memilih jawaban tidak setuju menguraikan jika tugas lapangan memuntuk jam kehadirannya tidak selalu mengikuti jam kerja kantor karena harus menyesuaikan jadwal pengambilan hasil kotidak amal. Temuan ini mengungkapkan jika tingkat kehadiran karyawan secara umum sudah baik, meskipun terdapat perbedaan pola kehadiran pada karyawan yang bertugas di lapangan.

j. Kerja Sama (Y5)

Pengamatan yang dilakukan selama studi mengungkapkan jika kerja sama antar karyawan berjalan dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan tampak saling membantu ketika menghadapi beban kerja tertentu sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara bebarengan. Kondisi tersebut diperkuat melalui hasil wawancara terhadap responden yang memberikan jawaban netral. Responden mengutarakan bahwa mereka selalu berusaha bekerja sama dan saling membantu rekan kerja agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif. Temuan ini mengungkapkan jika kerja sama karyawan di Yayasan Dhuafa Tersenyum telah terjalin dengan baik dan mendukung kelancaran pekerjaan.

Wawancara tambahan juga dilakukan kepada kak Widya Permata, S.E. selaku Manajer Pembangunan Usaha di Yayasan Dhuafa Tersenyum.¹² Wawancara bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai motivasi kerja serta unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara, responden menguraikan jika sebagai Manajer Pembangunan Usaha, tugas utama yang dijalankan adalah merancang dan mengelola unit usaha mandiri milik yayasan guna memastikan keberlanjutan sumber pendanaan di luar donasi. Selain itu,

¹² Wawancara dengan Kak Widya, Manajer Pembangunan Usaha Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan, 13 Juni 2026

responden juga bertanggung jawab dalam menyusun proposal kerjasama, menjalin kemitraan atau sponsorship, serta mencari peluang hibah yang dapat mendukung kegiatan yayasan.

Terkait dengan pemberian jaminan atau perlindungan kerja, responden menyampaikan bahwa hingga saat ini yayasan belum menyediakan BPJS Ketenagakerjaan. Namun demikian, bahwa terjadi kecelakaan kerja, yayasan tetap memberikan bantuan terhadap biaya pengobatan yang diperlukan. Responden juga menguraikan jika selama bekerja belum pernah mengalami kejadian kecelakaan kerja.

Mengenai pemberian penghargaan atau bonus, responden mengutarakan bahwa di lingkungan yayasan belum terdapat sistem pemberian bonus maupun penghargaan karena lingkup organisasi yang masih relatif kecil. Meskipun demikian, responden berpendapat bahwa bahwa penghargaan atau bonus diberikan, hal tersebut akan memperkuat motivasi serta semangat dalam bekerja.

Selanjutnya, terkait kendala yang mempengaruhi kinerja, responden mengungkapkan bahwa terkadang pernah mengalami penurunan motivasi, meskipun jarang terjadi. Cara yang dilakukan untuk mengatasinya adalah dengan melakukan introspeksi dan memotivasi diri sendiri. Sementara itu, konflik dengan rekan kerja hampir tidak pernah terjadi. Permasalahan yang lebih sering muncul hanyalah kesalahpahaman dalam komunikasi. Mengacu pada responden, penyelesaian dilakukan dengan berkomunikasi secara langsung dengan pihak yang bersangkutan tanpa melalui perantara. Selain

itu, pimpinan juga berperan memberikan arahan maupun teguran bahwa terdapat kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap semangat kerja dan hasil pekerjaan, responden menegaskan bahwa motivasi memiliki dampak positif terhadap semangat dalam bekerja. Namun demikian, responden menekankan bahwa motivasi bukanlah alasan untuk tidak menyelesaikan pekerjaan, karena setiap tugas yang diberikan tetap menjadi tanggung jawab yang harus diselesaikan secara profesional.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan selama studi di Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan, mampu diikhtisarkan jika kondisi di lapangan secara umum selaras dengan hasil Hasil jawaban responden pada kuesioner. Hasil observasi mengungkapkan jika yayasan telah menyediakan lingkungan kerja yang cukup nyaman, memiliki pembagian tugas dan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas, serta menciptakan hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan. Selain itu, karyawan juga diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan pekerjaan dan menyampaikan ide maupun saran.

Hasil wawancara dengan responden yang memberikan jawaban netral maupun tidak setuju mengungkapkan jika mayoritas responden pada dasarnya memiliki kecenderungan untuk menyetujui pernyataan dalam kuesioner. Jawaban netral umumnya dipilih bukan karena responden tidak merasakan kondisi tersebut, tetapi karena terdapat situasi tertentu yang

mempengaruhi penilaian mereka, seperti karakteristik pekerjaan lapangan, kondisi perjalanan, maupun perbedaan pengalaman kerja masing-masing. Sementara itu, responden yang memberikan jawaban tidak setuju menguraikan jika penilaian tersebut diimbasi oleh kondisi pekerjaan yang berbeda dibandingkan responden lainnya, bukan karena adanya permasalahan dalam pengelolaan yayasan.

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan Manajer Pembangunan Usaha yang menguraikan jika yayasan senantiasa berupaya memenuhi kebutuhan karyawan melalui penyediaan fasilitas kerja, penerapan SOP, komunikasi yang baik, pemberian kesempatan kepada karyawan untuk berkembang, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Meskipun masih terdapat beberapa aspek yang dapat ditingkatkan, seperti sistem penghargaan yang lebih formal dan jaminan perlindungan kerja, secara keseluruhan kondisi tersebut tidak mengurangi motivasi maupun kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Hasil observasi dan wawancara memperkuat temuan dari data kuesioner bahwa motivasi hierarki karyawan di Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan berada pada kategori baik dan tercermin dalam kinerja karyawan yang juga baik. Ketiga teknik pengumpulan data tersebut menunjukkan hasil yang saling mendukung sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi motivasi dan kinerja karyawan di yayasan.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Hierarki Terhadap Kinerja karyawan di Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan

Berdasarkan temuan pengkajian data, riset ini mengesahkan bahwa motivasi hierarki Berdasarkan teori Abraham Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, egoistik, dan aktualisasi diri berpengaruh baik serta signifikan atas kinerja karyawan di Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan. Hal tersebut dibuktikan lewat temuan pengujian parsial (uji t) yang memperoleh nilai t hitung sejumlah 2,657 dengan indeks kebermaknaan 0,029, sehingga lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t hitung lebih besar daripada t TABEL ($2,657 > 2,306$), sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hasil tersebut mengungkapkan jika semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selanjutnya, hasil uji simultan (uji F) memperoleh nilai F hitung sejumlah 7,059 dengan indeks kebermaknaan 0,029, sehingga model studi dinyatakan layak digunakan. Adapun hasil koefisien determinasi (R^2) sejumlah 0,469 mengungkapkan jika motivasi mampu menjelaskan 46,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan 53,1% sisanya diimbasi oleh faktor lain di luar studi, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, maupun disiplin kerja.

Temuan dalam riset ini mengungkapkan jika semakin baik pemenuhan kebutuhan karyawan, baik kebutuhan fisiologis, rasa aman,

sosial, penghargaan, maupun aktualisasi diri, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Hal tersebut didukung oleh hasil Hasil jawaban responden yang didominasi oleh jawaban setuju dan sangat setuju, yang mengungkapkan jika mayoritas responden menilai kebutuhan mereka selama bekerja telah terpenuhi dengan baik.

Hasil tersebut diperkuat oleh observasi yang mengungkapkan jika yayasan telah menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang memadai, pembagian tugas yang jelas, serta menerapkan standar operasional prosedur (SOP) dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, hasil wawancara dengan responden mengungkapkan jika mereka merasa kebutuhan dasar, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, dan kesempatan untuk mengembangkan diri telah terpenuhi sehingga mendorong mereka untuk bekerja secara optimal. Hasil wawancara dengan Manajer Pembangunan Usaha juga mengungkapkan jika yayasan berupaya memenuhi kebutuhan karyawan melalui penyediaan fasilitas kerja, komunikasi yang baik, penerapan SOP, dan pemberian kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan sesuai bidang pekerjaannya.

Hasil riset ini sesuai dengan teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow yang menguraikan jika motivasi seseorang diimbasi oleh pemenuhan lima tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dalam riset ini terlihat bahwa tidak semua

kebutuhan telah terpenuhi secara optimal, khususnya kebutuhan rasa aman dan penghargaan. Namun demikian, kebutuhan sosial dan aktualisasi diri mampu menjadi pendorong utama yang memuntuk karyawan tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi. Kondisi tersebut mengungkapkan jika pada organisasi nirlaba seperti Yayasan Dhuafa Tersenyum, motivasi tidak hanya diimbasi oleh faktor material, tetapi juga oleh rasa memiliki terhadap organisasi, semangat pengabdian, serta keinginan memberikan manfaat bagi masyarakat.

Temuan riset ini juga selaras dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson yang mengutarakan bahwa kinerja diimbasi oleh berbagai faktor, sebagiannya motivasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung mampu menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, memanfaatkan waktu secara efektif, menjaga tingkat kehadiran, serta bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai sasaran organisasinya. Hasil observasi dan wawancara mengungkapkan jika indikator-indikator tersebut telah tercermin dalam aktivitas kerja sehari-hari di Yayasan Dhuafa Tersenyum.

Hasil riset ini juga selaras dengan kajian yang dikerjakan oleh D.R. Suparman, D. Jajang, dan S.H.G. Wahyudin (2023) yang mengikhtisarkan jika motivasi berpengaruh baik serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, studi Endang Irawan Supriadi (2020) juga mengungkapkan jika

motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi Anita (2022) turut mengesahkan bahwa motivasi Berdasarkan teori ERG berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan studi-studi tersebut dengan riset ini terletak pada hasil yang sama-sama menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja. Adapun perbedaannya terletak pada objek studi dan teori motivasi yang digunakan. Riset ini menggunakan teori Hierarki Kebutuhan Maslow dengan objek studi berupa yayasan sosial, sehingga memberikan gambaran bahwa motivasi kerja tetap menjadi faktor penting dalam memperkuat kinerja meskipun organisasi memiliki karakteristik yang berbeda dengan perusahaan maupun instansi pemerintah.

Berdasarkan keseluruhan temuan riset mampu diikhtisarkan jika motivasi hierarki berpengaruh baik serta signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan. Hasil uji statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan, sedangkan hasil wawancara dan observasi menguraikan jika pengaruh tersebut tercermin melalui semangat kerja, rasa tanggung jawab, kerja sama, serta komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, motivasi menjadi sebagian faktor penting yang perlu terus ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin optimal.

2. Gambaran Motivasi Hierarki Terhadap Kinerja karyawan di Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi, gambaran motivasi hierarki karyawan di Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan mengungkapkan jika mayoritas kebutuhan dalam teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow telah terpenuhi dengan cukup baik. Pada aspek kebutuhan fisiologis, mayoritas responden mengutarakan bahwa gaji yang diterima mampu memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang. Hasil wawancara juga mengungkapkan jika meskipun besaran gaji tidak terlalu tinggi, karyawan merasa cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok. Berdasarkan hasil observasi, peneliti melihat bahwa karyawan tetap menunjukkan semangat dalam bekerja dan mampu menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kondisi tersebut mengungkapkan jika kebutuhan fisiologis telah menjadi dasar yang mendukung motivasi kerja karyawan.

Pada aspek kebutuhan rasa aman, temuan riset mengungkapkan jika lingkungan kerja di Yayasan Dhuafa Tersenyum tergolong nyaman, koneksi ditengah pimpinan dan karyawan berlangsung dengan baik, serta komunikasi antar karyawan berjalan secara terbuka. Akan tetapi, hasil wawancara dan observasi mengungkapkan jika yayasan belum menyediakan BPJS Ketenagakerjaan dan belum menerapkan sistem penghargaan finansial berupa bonus. Berdasarkan teori Maslow, pemenuhan kebutuhan rasa aman menjadi sebagian faktor yang dapat memperkuat rasa

nyaman dan kepastian dalam bekerja. Lewat alasan itulah, meskipun kondisi kerja secara umum sudah cukup baik, pemenuhan aspek perlindungan kerja masih perlu ditingkatkan.

Pada aspek kebutuhan sosial, temuan riset mengungkapkan jika hubungan antar karyawan terjalin dengan baik. Karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, berkomunikasi secara terbuka, dan mampu bekerja sama ketika melaksanakan berbagai program yayasan. Hasil observasi juga memperlihatkan bahwa suasana kerja berlangsung harmonis sehingga konflik yang muncul umumnya hanya berupa kesalahpahaman komunikasi dan dapat diselesaikan melalui musyawarah. Kondisi tersebut mengungkapkan jika kebutuhan sosial telah terpenuhi dengan baik sehingga mampu memperkuat motivasi kerja karyawan.

Pada aspek kebutuhan penghargaan, temuan riset mengungkapkan jika penghargaan yang diterima karyawan lebih banyak berupa kepercayaan, tanggung jawab, serta apresiasi secara lisan dari pimpinan dibandingkan penghargaan dalam bentuk material. Berdasarkan hasil wawancara, belum terdapat sistem *reward* yang diberikan secara formal kepada karyawan berprestasi. Mengacu pada teori Maslow, kebutuhan penghargaan berfungsi memperkuat rasa percaya diri dan pengakuan terhadap kemampuan seseorang. Lewat alasan itulah, pemberian penghargaan yang lebih

terstruktur berpotensi memperkuat motivasi kerja karyawan di masa mendatang.¹³

Sementara itu, pada aspek aktualisasi diri, temuan riset mengungkapkan jika karyawan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan melalui pelaksanaan berbagai program sosial yang diselenggarakan yayasan. Hasil wawancara mengungkapkan jika setiap karyawan diberi kesempatan untuk belajar hal baru, menyampaikan ide, serta menerima tanggung jawab sesuai kompetensinya. Hasil observasi juga memperlihatkan bahwa karyawan mampu menjalankan tugas secara mandiri dan aktif berpartisipasi dalam kegiatan yayasan. Hal tersebut mengungkapkan jika kebutuhan aktualisasi diri telah terpenuhi dengan cukup baik sehingga mampu mendorong peningkatan motivasi kerja.

Gambaran motivasi tersebut tercermin pada kondisi kinerja karyawan. Berdasarkan indikator kinerja mengacu pada Robert L. Mathis dan John H. Jackson, mayoritas karyawan mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, memiliki tingkat kehadiran yang baik, serta mampu bekerja sama dengan rekan kerja. Hasil observasi dan wawancara juga memperlihatkan bahwa karyawan tetap menjalankan tugas secara profesional meskipun masih terdapat beberapa keterbatasan fasilitas kerja.

¹³ Asriani, Devia Lorensa, Febrida Saputri, dan Tetra Hidayati, "The Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance," *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, Vol. 4, No. 1 (2020): 166–172.

Oleh karena itu, mampu diikhtisarkan jika motivasi hierarki yang dimiliki karyawan telah memberikan gambaran positif terhadap kinerja mereka dalam menjalankan tugas di Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan.