ABSTRAK

Dalam negara yang sedang berkembang, ternyata Sumber Daya Manusia memegang peranan yang amat penting sekali dalam kehidupan ekonomi suatu Negara. Walaupun masih ada faktor lain, namun kesemuanya itu ternyata saling membantu dan mendukung satu sama lainnya. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD.) Dr. Soeroto Ngawi sebagai salah satu rumah sakit yang bergerak pada sektor jasa pelayanan kesehatan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja perawatnya, untuk itu RSUD. Dr. Soeroto Ngawi harus memperhatikan hal-hal yang dapat memotivasi kerja para perawatnya.

Penelitian ini untuk mengetahui menganalisis adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soeroto Ngawi. Adapun faktor-faktor motivasi yang digunakan dalam penelitian yaitu berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner pada 90 perawat di RSUD. Dr. Soeroto Ngawi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji F dan uji T.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X_5) secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja perawat (Y) pada RSUD. Dr. Soeroto Ngawi dengan F_{hitung} (3,922) > F_{tabel} (2,33) dan R^2 sebesar 18,9 %. Kemudian dengan uji T variabel kebutuhan fisiologis (X_1) tidak berpengaruh secara nyata (tidak signifikan) terhadap prestasi kerja perawat (Y) dengan nilai T_{hitung} **(-1,603)** < T_{tabel} (1,980). Variabel kebutuhan rasa aman (X_2) tidak berpengaruh secara nyata (tidak signifikan) terhadap prestasi kerja perawat (Y) dengan nilai T_{hitung} **(-0, 213)** < T_{tabel} (1,980). Variabel kebutuhan sosial (X_3) berpengaruh nyata (signifikan) terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai T_{hitung} **(2,163)** > T_{tabel} (1,980), variabel kebutuhan penghargaan (X_4) tidak berpengaruh secara nyata (tidak signifikan) terhadap prestasi kerja perawat (Y) dengan nilai T_{hitung} **(-1,966)** < T_{tabel} (1,980), dan variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_5) berpengaruh nyata (signifikan) terhadap prestasi kerja perawat (Y) dengan nilai T_{hitung} **(2,799)** > T_{tabel} (1,980).

Melalui hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa faktor motivasi yang dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soeroto Ngawi adalah Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) dengan nilai T_{hitung} sebesar **2,799.**