



Pengaruh Tanggung Jawab dan Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Tangerang Selatan

Kurniawati¹, Hira Maulida²

Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

¹niawathyazhila@gmail.com, ²dosen02450@unpam.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab dan pemenuhan kebutuhan fisiologis terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian. Populasi penelitian berjumlah 104 pegawai dengan sampel sebanyak 51 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2,473 dan nilai signifikansi 0,017. Pemenuhan kebutuhan fisiologis juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,454 dan signifikansi 0,001. Secara simultan, tanggung jawab dan pemenuhan kebutuhan fisiologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 6,027 dan signifikansi 0,005. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 20,1% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 79,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan tanggung jawab pegawai dan pemenuhan kebutuhan fisiologis yang memadai dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Tanggung Jawab, Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine the effects of responsibility and the fulfillment of physiological needs on employee performance at the Social Service Office of the South Tangerang City Government, both partially and simultaneously. This study employed an associative method with a quantitative approach to analyze the relationships and effects among the research variables. The research population consisted of 104 employees, with a sample of 51 respondents determined using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. Data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, t-test, and F-test with the assistance of SPSS software. The results show that responsibility has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.473 and a significance value of 0.017. The fulfillment of physiological needs also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.454 and a significance value of 0.001. Simultaneously, responsibility and the fulfillment of physiological needs have a significant effect on employee performance, with an F-value of 6.027 and a significance value of 0.005. Both variables contribute 20.1% to employee performance, while the remaining 79.9% is influenced by other factors outside this study. Therefore, improving employee responsibility and adequately fulfilling physiological needs can support better employee performance at the Social Service Office of the South Tangerang City Government.

Keywords: Responsibility, Fulfillment of Physiological Needs, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam penyelenggaraan organisasi pemerintahan karena berkaitan langsung dengan kemampuan organisasi dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam organisasi publik, keberhasilan pelaksanaan tugas tidak hanya ditentukan oleh tersedianya sumber daya dan sistem kerja, tetapi juga oleh bagaimana pegawai menjalankan tanggung jawabnya serta bagaimana organisasi menyediakan kondisi yang memungkinkan pegawai bekerja secara optimal. Kondisi tersebut menjadi semakin penting pada organisasi yang memiliki fungsi pelayanan sosial karena pekerjaan yang dilakukan berhubungan dengan kebutuhan masyarakat dan menuntut konsistensi, ketepatan, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

Dinas Sosial Pemerintah Kota Tangerang Selatan merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran dalam penyelenggaraan urusan sosial di wilayah Kota Tangerang Selatan. Kota Tangerang Selatan merupakan daerah otonom yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kota Tangerang Selatan di Provinsi Banten. Perkembangan daerah dan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah menyebabkan kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan. Dalam kondisi tersebut, pegawai dituntut tidak hanya menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan, tetapi juga mampu memenuhi target, menjaga kualitas pekerjaan, memanfaatkan sarana kerja dengan baik, serta melaksanakan instruksi organisasi secara konsisten.

Pengelolaan kinerja aparatur pemerintah juga mengalami perkembangan. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil sebelumnya diatur melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan kemudian dijabarkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Pengelolaan kinerja selanjutnya diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN. Kerangka tersebut menunjukkan bahwa kinerja aparatur tidak cukup dilihat dari pelaksanaan aktivitas administratif, tetapi juga dari hasil pekerjaan dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kondisi kinerja pegawai pada objek penelitian dapat dilihat dari dokumen evaluasi kinerja tahun 2025. Berdasarkan data yang tersedia, terdapat 30 pegawai yang tercatat dalam rekapitulasi tersebut. Sebanyak 13 pegawai memperoleh predikat kinerja sangat baik dan 17 pegawai memperoleh predikat baik, sedangkan tidak terdapat pegawai yang memperoleh predikat kurang. Data tersebut menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai berada pada kategori baik. Namun demikian, keberadaan pegawai dengan predikat baik dan sangat baik belum secara otomatis menunjukkan bahwa seluruh aspek perilaku kerja dan faktor pendukung kinerja telah berjalan secara optimal.

Kinerja dalam penelitian ini tidak hanya dilihat berdasarkan predikat evaluasi, tetapi juga berkaitan dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan keandalan. Keempat aspek tersebut menjadi indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai. Dengan demikian, terdapat kebutuhan untuk melihat faktor-faktor yang berkaitan dengan pencapaian kinerja tersebut, khususnya faktor yang berasal dari perilaku pegawai dan kondisi yang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Salah satu faktor yang menjadi perhatian adalah **tanggung jawab**. Dalam konteks pekerjaan, tanggung jawab berkaitan dengan kesediaan pegawai menerima dan melaksanakan pekerjaan serta mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan, penggunaan sarana kerja, dan perilaku kerja. Penelitian ini mengukur tanggung jawab melalui keberanian mengambil keputusan, pemanfaatan sarana kerja, pencapaian target kerja, dan kepatuhan terhadap instruksi. Keempat indikator tersebut menunjukkan bahwa tanggung jawab tidak hanya berkaitan dengan kesediaan menyelesaikan tugas, tetapi juga bagaimana pegawai mengambil keputusan, menggunakan sumber daya organisasi, memenuhi target, dan menjalankan arahan yang diberikan.

Permasalahan yang berkaitan dengan tanggung jawab dapat dilihat dari data absensi ASN Dinas Sosial Pemerintah Kota Tangerang Selatan tahun 2025. Data tersebut menunjukkan terdapat **132 kejadian keterlambatan** dan **91 kejadian tanpa keterangan**, selain 13 kejadian sakit dan 6 kejadian izin/cuti. Jumlah keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan tersebut menjadi fenomena yang relevan untuk diperhatikan karena kedisiplinan kehadiran berkaitan dengan kesiapan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan memenuhi tanggung jawab organisasi.

Fenomena tersebut tidak berarti bahwa seluruh keterlambatan atau ketidakhadiran secara langsung menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Namun, data tersebut memberikan indikasi adanya aspek perilaku kerja yang perlu diteliti lebih lanjut. Dalam organisasi pemerintahan, keberhasilan pencapaian target kerja membutuhkan konsistensi pegawai dalam menjalankan tugas. Apabila tanggung jawab terhadap pekerjaan tidak berjalan secara optimal, maka dapat muncul konsekuensi berupa pekerjaan yang tidak selesai sesuai target, penggunaan sumber daya yang kurang efektif, atau pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan instruksi.

Hubungan antara tanggung jawab dan kinerja juga telah mendapat perhatian dalam penelitian terdahulu. Lokbere, Soegoto, dan Walangitan (2017) menemukan bahwa tanggung jawab kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Papua Pusat Jayapura. Akila (2020) juga menemukan bahwa tanggung jawab berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Wisma Grand Kemala Palembang. Penelitian Putra dan Pangarso (2024) pada Ramada by Wyndham Bali juga menunjukkan bahwa tanggung jawab kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 33%.

Temuan penelitian terdahulu tersebut memberikan dasar bahwa tanggung jawab dapat menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja. Akan tetapi, sebagian penelitian tersebut dilakukan pada konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan instansi pemerintahan bidang sosial. Perbedaan karakteristik organisasi, tugas pelayanan, lingkungan kerja, serta karakteristik pegawai dapat menghasilkan kondisi yang berbeda. Oleh karena itu, hubungan antara tanggung jawab dan kinerja perlu diuji kembali pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Tangerang Selatan.

Selain faktor tanggung jawab, penelitian ini memperhatikan **pemenuhan kebutuhan fisiologis** sebagai faktor lain yang berpotensi berkaitan dengan kinerja pegawai. Pemenuhan kebutuhan fisiologis dalam penelitian ini tidak dibahas secara luas sebagai teori kebutuhan manusia secara keseluruhan, tetapi difokuskan pada kondisi yang relevan dengan lingkungan kerja, yaitu **kecukupan kompensasi, kenyamanan lingkungan fisik, dan fasilitas sanitasi**. Ketiga aspek tersebut digunakan sebagai indikator pemenuhan kebutuhan fisiologis dalam penelitian.

Kebutuhan dasar pegawai memiliki relevansi dengan kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Kondisi fisik yang nyaman, kompensasi yang dianggap mencukupi kebutuhan dasar, serta tersedianya fasilitas sanitasi yang layak merupakan bagian dari kondisi yang dapat mendukung pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja. Sebaliknya, apabila kebutuhan dasar atau kondisi fisik lingkungan kerja belum terpenuhi secara optimal, pegawai dapat menghadapi kondisi yang mengurangi kenyamanan dan konsentrasi selama bekerja.

Hasil prasurvei yang dilakukan terhadap 20 responden memberikan gambaran awal mengenai pemenuhan kebutuhan fisiologis pada objek penelitian. Pada aspek penghasilan, terdapat tanggapan yang menunjukkan bahwa belum seluruh responden memberikan penilaian positif terhadap kecukupan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Pada aspek fasilitas istirahat dan makan juga terdapat variasi jawaban responden. Sementara itu, kondisi fisik lingkungan kerja, termasuk pencahayaan, suhu ruangan, ventilasi, kebersihan, dan kenyamanan, juga menjadi bagian yang dinilai oleh responden.

Hasil prasurvei tersebut menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis bukan hanya berkaitan dengan besarnya kompensasi, tetapi juga dengan kondisi fisik yang dialami pegawai selama bekerja. Oleh sebab itu, penelitian ini menggunakan tiga indikator tersebut agar pemenuhan kebutuhan fisiologis dapat dilihat dalam konteks lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan objek penelitian.

Penelitian mengenai kebutuhan fisiologis dan kinerja juga telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Yonanda, Susilo, dan Prasetya (2016) meneliti pengaruh kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan PT Asuransi Jiwasraya Regional Office Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelima kebutuhan tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Nurwisda dan Rosyadi (2018) juga menemukan bahwa kebutuhan fisiologis bersama kebutuhan lainnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Petarukan Kabupaten Pemalang.

Penelitian Sari dan Dwiarti (2018) menggunakan pendekatan hierarki kebutuhan Abraham Maslow untuk menganalisis prestasi kerja karyawan PT Madubaru Yogyakarta. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan, yang salah satunya terdiri dari kebutuhan fisiologis, berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sementara itu, penelitian Maulana dan Oktavianti (2025) menemukan bahwa kebutuhan fisiologis dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri Tbk KCP Bogor Karadenan.

Hasil penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa kebutuhan fisiologis memiliki keterkaitan dengan berbagai indikator hasil kerja, baik prestasi kerja maupun kepuasan kerja. Namun, penelitian yang secara khusus menguji **pemenuhan kebutuhan fisiologis terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Tangerang Selatan**, dengan indikator kecukupan kompensasi, kenyamanan lingkungan fisik, dan fasilitas sanitasi, masih perlu dilakukan. Kondisi tersebut menjadi salah satu dasar dilaksanakannya penelitian ini.

Dengan demikian, **state of the art** penelitian ini dibangun dari dua temuan utama penelitian terdahulu. Pertama, penelitian mengenai tanggung jawab secara umum menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja. Kedua, penelitian mengenai kebutuhan fisiologis menunjukkan adanya hubungan dengan prestasi kerja maupun kepuasan kerja. Meskipun demikian, kedua variabel tersebut belum secara khusus diuji secara bersamaan dalam konteks Dinas Sosial Pemerintah Kota Tangerang Selatan dengan kondisi empiris yang ditunjukkan melalui data kinerja, absensi, dan hasil prasurvei kebutuhan fisiologis.

Kesenjangan penelitian (*research gap*) tersebut menjadi semakin relevan karena penelitian ini tidak hanya melihat salah satu faktor secara individual, tetapi menguji **tanggung jawab dan pemenuhan kebutuhan fisiologis secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai**. Penelitian terdahulu mengenai tanggung jawab banyak dilakukan pada perusahaan atau sektor jasa tertentu, sedangkan penelitian mengenai kebutuhan fisiologis umumnya menguji kebutuhan fisiologis sebagai bagian dari hierarki kebutuhan atau menghubungkannya dengan kepuasan kerja. Penelitian ini menggabungkan kedua variabel tersebut dalam satu model penelitian pada organisasi pemerintahan bidang sosial.

Novelty penelitian terletak pada pengujian simultan tanggung jawab dan pemenuhan kebutuhan fisiologis terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Tangerang Selatan, dengan menggunakan indikator tanggung jawab berupa keberanian mengambil keputusan, pemanfaatan sarana kerja, pencapaian target kerja, dan kepatuhan instruksi; indikator pemenuhan kebutuhan fisiologis berupa kecukupan kompensasi, kenyamanan lingkungan fisik, dan fasilitas sanitasi; serta indikator kinerja berupa kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan keandalan. Susunan hubungan antarvariabel tersebut sesuai dengan kerangka penelitian yang digunakan dalam skripsi.

Posisi penelitian ini juga diperkuat oleh adanya fenomena empiris pada objek penelitian. Di satu sisi, dokumen evaluasi menunjukkan bahwa pegawai berada pada predikat baik dan sangat baik. Di sisi lain, data absensi masih menunjukkan 132 kejadian keterlambatan dan 91 kejadian tanpa keterangan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa evaluasi kinerja dan perilaku kehadiran perlu dilihat secara lebih mendalam, khususnya melalui faktor tanggung jawab. Pada sisi lain, hasil prasurvei mengenai kebutuhan fisiologis menunjukkan bahwa terdapat variasi persepsi pegawai terhadap kecukupan penghasilan, fasilitas istirahat dan makan, serta kondisi lingkungan fisik. Kondisi tersebut memperlihatkan adanya ruang untuk menguji apakah pemenuhan kebutuhan fisiologis benar-benar berhubungan dengan kinerja pegawai berdasarkan data empiris dari 51 responden.

Penelitian ini penting dilakukan karena peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya dilihat dari hasil evaluasi akhir. Organisasi perlu memahami faktor yang dapat mendukung pegawai dalam menghasilkan kinerja yang konsisten. Tanggung jawab menggambarkan aspek perilaku pegawai dalam menjalankan pekerjaan, sedangkan pemenuhan kebutuhan fisiologis menggambarkan kondisi dasar yang mendukung pegawai selama bekerja. Pengujian kedua faktor tersebut secara bersama-sama diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Tangerang Selatan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjawab tiga pertanyaan penelitian. Pertama, apakah tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Tangerang Selatan. Kedua, apakah pemenuhan kebutuhan fisiologis berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ketiga, apakah tanggung jawab **dan** pemenuhan kebutuhan fisiologis secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Rumusan tersebut sesuai dengan rumusan masalah penelitian yang terdapat dalam skripsi.

Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh pemenuhan kebutuhan fisiologis terhadap kinerja pegawai, serta menganalisis pengaruh tanggung jawab dan pemenuhan kebutuhan fisiologis secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Tangerang Selatan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis pengaruh **Tanggung Jawab (X1)** dan **Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis (X2)** terhadap **Kinerja Pegawai (Y)** pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Tangerang Selatan. Penelitian dilaksanakan pada Agustus–November 2025. Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan data pendukung yang diperoleh dari dokumen penelitian.

Populasi penelitian berjumlah **104 pegawai** Dinas Sosial Pemerintah Kota Tangerang Selatan. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh **51 responden**. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden penelitian.

Instrumen penelitian menggunakan **skala Likert lima tingkat**, yaitu skor 5 untuk sangat setuju, 4 untuk setuju, 3 untuk netral, 2 untuk tidak setuju, dan 1 untuk sangat tidak setuju. Setiap variabel penelitian terdiri atas **10 butir pernyataan**.

Tabel 1.
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
Tanggung Jawab (X1)	1. Keberanian mengambil keputusan; 2. Pemanfaatan sarana kerja; 3. Pencapaian target kerja; 4. Kepatuhan instruksi
Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis (X2)	1. Kecukupan kompensasi; 2. Kenyamanan lingkungan fisik; 3. Fasilitas sanitasi
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas kerja; 2. Kuantitas kerja; 3. Ketepatan waktu; 4. Keandalan

Sumber: Data penelitian, diolah dari instrumen penelitian.

Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan **IBM SPSS Statistics versi 27**. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis melalui uji *t* dan uji *F*.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 51 orang pada tingkat signifikansi 5%, nilai r tabel yang digunakan adalah **0,275**. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan **Cronbach's Alpha**. Prosedur pengujian instrumen mengacu pada metode analisis statistik yang telah digunakan dalam penelitian terdahulu (Prasetya & Priyatno, 2022; Priyatno et al., 2019).

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar **0,930** untuk Tanggung Jawab, **0,927** untuk Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis, dan **0,858** untuk Kinerja Pegawai, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi **uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas**. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Multikolinearitas diuji menggunakan nilai *Tolerance* dan **Variance Inflation Factor (VIF)**, sedangkan autokorelasi diuji menggunakan **Durbin-Watson**. Heteroskedastisitas diuji menggunakan uji Glejser. Prosedur pengujian mengikuti metode analisis statistik yang telah mapan (Prasetya & Priyatno, 2022; Priyatno et al., 2019).

Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Pegawai dianalisis menggunakan **regresi linear sederhana**, sedangkan pengaruh Tanggung Jawab dan Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis secara simultan dianalisis menggunakan **regresi linear berganda** dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antarvariabel, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian pengaruh secara parsial dilakukan menggunakan uji t , sedangkan pengujian pengaruh secara simultan dilakukan menggunakan uji F . Seluruh pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi **5% ($\alpha = 0,05$)**.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Pengujian Instrumen dan Asumsi Model

Penelitian ini menggunakan 51 responden. Pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Tanggung Jawab, Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis, dan Kinerja Pegawai memenuhi kriteria validitas. Nilai r hitung setiap item lebih besar daripada r tabel sebesar 0,275 pada taraf signifikansi 5%. Pengujian reliabilitas juga menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,930 untuk Tanggung Jawab, 0,927 untuk Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis, dan 0,858 untuk Kinerja Pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang memadai.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Tanggung Jawab (X1)	0,930	Reliabel
Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis (X2)	0,927	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,858	Reliabel

Sumber: Output SPSS versi 27, data diolah 2026.

Pengujian asumsi model menunjukkan bahwa residual memiliki nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200. Nilai *Tolerance* sebesar 0,296 dan VIF sebesar 3,382 menunjukkan hasil pengujian multikolinearitas, sedangkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,566 diperoleh dari pengujian autokorelasi. Hasil pengujian tersebut digunakan sebagai dasar untuk melanjutkan analisis regresi pada penelitian.

3.2 Pengaruh Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan adanya hubungan positif antara Tanggung Jawab dan Kinerja Pegawai. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 34,594 + 0,223X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,333 menunjukkan hubungan pada tingkat rendah, sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,111 menunjukkan kontribusi sebesar 11,1%.

Tabel 3.
Hasil Regresi Linear Sederhana Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	34,594	—	8,718	0,000
Tanggung Jawab (X1)	0,223	0,333	2,473	0,017

Sumber: Output SPSS versi 27, data diolah 2026.

Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05 dan nilai *t hitung* sebesar 2,473 lebih besar daripada *t tabel* sebesar 2,010. Dengan demikian, Tanggung Jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan tanggung jawab pegawai berkaitan dengan peningkatan kinerja. Dalam konteks penelitian ini, tanggung jawab mencakup keberanian mengambil keputusan, pemanfaatan sarana kerja, pencapaian target kerja, dan kepatuhan terhadap instruksi. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Lokbere et al. (2017) yang juga menemukan pengaruh positif dan signifikan tanggung jawab terhadap kinerja.

Hasil ini juga memberikan gambaran bahwa aspek tanggung jawab masih relevan untuk diperhatikan dalam pengelolaan pegawai. Data penelitian menunjukkan bahwa indikator kepatuhan terhadap instruksi memperoleh nilai rata-rata terendah pada variabel Tanggung Jawab, yaitu 4,27. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun penilaian responden relatif tinggi, masih terdapat ruang untuk meningkatkan konsistensi pegawai dalam menjalankan tugas sesuai arahan atasan.

3.3 Pengaruh Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis terhadap Kinerja Pegawai

Hasil regresi linear sederhana menunjukkan persamaan $Y = 33,325 + 0,264X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,442 menunjukkan hubungan pada tingkat sedang, sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,196 menunjukkan kontribusi sebesar 19,6%.

Tabel 4.
Hasil Regresi Linear Sederhana Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	33,325	—	10,335	0,000
Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis (X2)	0,264	0,442	3,454	0,001

Sumber: Output SPSS versi 27, data diolah 2026.

Nilai *t hitung* sebesar 3,454 lebih besar daripada *t tabel* 2,010 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar pegawai mempunyai hubungan dengan kinerja. Dalam penelitian ini, pemenuhan kebutuhan fisiologis mencakup kecukupan kompensasi, kenyamanan lingkungan fisik, dan fasilitas sanitasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yonanda et al. (2016) dan Nurwisda dan Rosyadi (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kebutuhan fisiologis terhadap prestasi kerja.

Data penelitian juga menunjukkan bahwa pernyataan mengenai kecukupan gaji pokok dan tingkat kebisingan lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata terendah pada variabel ini, yaitu 3,96. Temuan tersebut memberikan indikasi bahwa aspek kompensasi dan kenyamanan lingkungan fisik masih menjadi bagian yang perlu diperhatikan dalam upaya mendukung kondisi kerja pegawai.

3.4 Pengaruh Tanggung Jawab dan Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis terhadap Kinerja Pegawai

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 34,401 - 0,086X_1 + 0,328X_2$. Nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,448 menunjukkan hubungan pada tingkat sedang. Sementara itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,201

menunjukkan bahwa Tanggung Jawab dan Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 20,1% terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien B	Arah
Konstanta	34,401	–
Tanggung Jawab (X1)	-0,086	Negatif
Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis (X2)	0,328	Positif
R	0,448	Sedang
R ²	0,201	20,1%

Sumber: Output SPSS versi 27, data diolah 2026.

Hasil uji simultan menunjukkan nilai *F hitung* sebesar 6,027 dengan signifikansi 0,005. Nilai tersebut lebih besar daripada *F tabel* sebesar 3,19 dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Tanggung Jawab dan Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 6.
Hasil Uji F

Model	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
X1 dan X2 → Y	6,027	3,19	0,005	Signifikan

Sumber: Output SPSS versi 27, data diolah 2026.

Kontribusi simultan sebesar 20,1% menunjukkan bahwa kedua variabel yang diteliti mampu menjelaskan sebagian variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 79,9% lainnya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan tanggung jawab dan pemenuhan kebutuhan fisiologis, tetapi masih terdapat faktor lain yang perlu diperhatikan.

Temuan simultan tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang digunakan dalam skripsi, yaitu penelitian Syifaurrehman et al. (2022) serta Aprilyani dan Siska (2025), yang menunjukkan adanya pengaruh variabel yang diteliti secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menjawab ketiga pertanyaan penelitian. Tanggung Jawab terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan kedua variabel tersebut secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian memberikan bukti empiris bahwa kedua faktor tersebut memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Tangerang Selatan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, Tanggung Jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Tangerang Selatan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *t hitung* sebesar 2,473 lebih besar dari *t tabel* sebesar 2,010 dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$. Besarnya kontribusi Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 11,1%. Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai *t hitung* sebesar 3,454 lebih besar dari *t tabel* sebesar 2,010 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 19,6% menunjukkan kontribusi Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan, Tanggung Jawab dan Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 6,027 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,19 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 20,1% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan 79,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil penelitian ini memiliki implikasi bagi Dinas Sosial Pemerintah Kota Tangerang Selatan untuk memperhatikan aspek tanggung jawab pegawai dan pemenuhan kebutuhan fisiologis sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja. Perhatian tersebut dapat diarahkan pada konsistensi pelaksanaan tugas sesuai instruksi, pencapaian target pekerjaan, serta kondisi yang berkaitan dengan kompensasi dan kenyamanan lingkungan kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain di luar Tanggung Jawab dan Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis karena kedua variabel dalam penelitian ini baru menjelaskan 20,1% variasi Kinerja Pegawai.

Reference

1. Akila. (2020). Pengaruh tanggung jawab dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Wahana Ekonomika*, 17(3), 226–241.
2. Aprilyani, S. R., & Siska, E. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bogor. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 3(4), 177–189.
3. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
4. Lokbere, P., Soegoto, A. S., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh konflik kerja dan tanggung jawab kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Papua Pusat Jayapura Kota Provinsi Papua. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), 4195–4204.
5. Maulana, O., & Oktavianti, N. (2025). Pengaruh kebutuhan fisiologis dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Mandiri Tbk KCP Bogor Karadenan. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, 2(4), 4657–4668.
6. Nurwisda, D., & Rosyadi, N. (2018). Pengaruh kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Petarukan Kab. Pemalang. *Jurnal Ilmiah Indonesia (Syntax Literate)*, 3(10), 30–48.
7. Putra, P. B. S. D., & Pangarso, A. (2024). Pengaruh tanggung jawab kerja terhadap kinerja karyawan di Ramada by Wyndham Bali. *e-Proceeding of Management*, 11(4), 3962–3969.
8. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
9. Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan hierarki Abraham Maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 6(1), 58–77.
10. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
11. Syifaurahmah, A., Ayuningtyas, H. G., & Indiyati, D. (2022). Pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat. *e-Proceeding, Telkom University*.
12. Yonanda, C., Susilo, H., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 30(1), 109–116.
13. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
14. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.