

# Pengaruh Kepribadian, Kepemimpinan dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kuningan

Alfharizi Dwi Anugrah<sup>1\*</sup>, Kartono<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup>Universitas Swadaya Gunung Jati, Indonesia

Corresponding Author's e-mail : [alfharizi.122020522@ugj.ac.id](mailto:alfharizi.122020522@ugj.ac.id)

**ARMADA**  
JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN

e-ISSN: 2964-2981

ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada>

Vol. 04, No. 05 Mei, 2026

Page: 656-663

DOI:

<https://doi.org/10.55681/armada.v4i5.2116>

#### Article History:

Received: April 11, 2026

Revised: Mei 01, 2026

Accepted: Mei 16, 2026

**Abstract :** Employee performance is an essential factor in improving organizational effectiveness, particularly within government institutions. This study aims to analyze the influence of personality, leadership, and work fatigue on employee performance at the Regional Civil Service and Human Resource Development Agency (BKPSDM) of Kuningan Regency, both partially and simultaneously. This research employed an associative quantitative method with an explanatory research approach. Data were collected through the distribution of Likert-scale questionnaires to 100 respondents selected using simple random sampling. Data analysis was conducted using IBM SPSS Statistics through descriptive statistical analysis, normality testing, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination ( $R^2$ ). The findings indicate that personality, leadership, and work fatigue significantly influence employee performance, with an R Square value of 0.711 or 71.1%. Personality was identified as the most dominant variable affecting employee performance. The implications of this study highlight the importance of strengthening employee character, implementing effective leadership practices, and managing work fatigue to enhance human resource quality and organizational performance within BKPSDM Kuningan Regency.

**Keywords:** Personality; Leadership; Work Fatigue; Employee Performance

**Abstrak :** Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas pelayanan organisasi, khususnya pada instansi pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepribadian, kepemimpinan, dan kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Kuningan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan pendekatan explanatory research. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert kepada 100 responden yang dipilih menggunakan simple random sampling. Analisis data menggunakan IBM SPSS Statistics melalui uji statistik deskriptif, uji normalitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian, kepemimpinan, dan kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai R Square sebesar 0,711 atau 71,1%. Variabel kepribadian menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini menunjukkan pentingnya penguatan karakter pegawai, penerapan kepemimpinan yang efektif, serta pengelolaan

kelelahan kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi di lingkungan BKPSDM Kabupaten Kuningan.

**Kata Kunci:** Kepribadian; Kepemimpinan; Kelelahan Kerja; Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Toto, 2024). Tingginya tuntutan kerja, perubahan lingkungan organisasi, serta persaingan yang semakin kompleks menuntut setiap pegawai untuk mampu bekerja secara optimal dan profesional. Dalam konteks organisasi modern, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja yang mendukung (Angraini et al., 2021). Organisasi perlu memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai agar produktivitas dan kualitas pelayanan dapat terus meningkat (Dirwan et al., 2024). Kinerja aparatur sipil di lingkungan sektor publik merupakan salah satu indikator abecedarian dalam mengukur keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan, terutama dalam konteks penyediaan layanan publik yang efektif, responsive dan akuntabel (SL & Baharuddin, 2023).

Dinamika lingkungan organisasi pemerintahan telah mengalami akselerasi yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir (Sari et al., 2025). Transformasi digital, implementasi reformasi birokrasi, serta akselerasi layanan berbasis teknologi informasi telah mengakibatkan peningkatan beban kerja dan tuntutan profesionalisme yang lebih tinggi. Pegawai yang memiliki kepribadian positif cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, mampu bekerja sama, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja (Irawati et al., 2022). Selain itu, kepemimpinan juga menjadi faktor penting dalam mendorong terciptanya suasana kerja yang kondusif. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, dukungan, dan komunikasi yang baik akan memengaruhi semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menurunkan motivasi dan produktivitas pegawai dalam organisasi (Sherly et al., 2022). Kelelahan kerja (burnout) juga menjadi permasalahan yang sering terjadi akibat tingginya beban kerja, tekanan pekerjaan, dan kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kondisi psikologis pegawai. Kelelahan kerja dapat menyebabkan menurunnya konsentrasi, motivasi, dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal (Azzahra, 2024). Kelelahan kerja (collapse) merupakan manifestasi dari tuntutan pekerjaan yang repetitif, tekanan emosional yang berkelanjutan, serta ekspektasi organisasi yang tinggi. Burnout yang terjadi selanjutnya berpotensi memberikan dampak negatif terhadap kualitas kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja pegawai (Azizah, 2021).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah mengkaji terkait pengaruh kepribadian, kepemimpinan dan kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai Gustardi et al. (2025) menjelaskan bahwa beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Beban kerja dan stres kerja cenderung memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan kelelahan kerja juga terbukti menurunkan kualitas dan produktivitas karyawan. Dendy Novandi et al. (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kelelahan kerja dan keseimbangan kerja-hidup tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, baik secara parsial maupun simultan. Meskipun kelelahan dan keseimbangan kerja-hidup tidak signifikan dalam penelitian ini, keduanya tetap memerlukan perhatian karena dapat mempengaruhi kinerja jangka panjang (Rizkiyani & Kanto, 2023).

Junça Silva et al. (2024) menunjukkan bahwa dimensi telework berkaitan negatif dengan beban kerja berlebih, yang pada gilirannya mengurangi kelelahan emosional dan meningkatkan kinerja tugas. Sedangkan kepemimpinan diri memoderasi efek tidak langsung dari beban kerja berlebih pada hubungan antara telework dan kelelahan emosional, sedemikian rupa sehingga efek tidak langsung lebih kuat bagi mereka yang memiliki skor kepemimpinan diri lebih tinggi. Supratman et al. (2021) Pengaruh kepribadian, kepemimpinan, dan kelelahan kerja terhadap

kinerja karyawan sangat signifikan, sebagaimana dibuktikan oleh berbagai penelitian. Gaya kepemimpinan, terutama pendekatan karismatik dan transformatif, telah terbukti berdampak positif pada kinerja karyawan, berkontribusi hingga 27,9% dalam beberapa konteks. Sianturi & Indiyati (2025) menunjukkan bahwa produktivitas secara signifikan mempengaruhi kinerja, berkontribusi 88,2% terhadap efektivitas karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh kepribadian, kepemimpinan, dan kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap penurunan kinerja pegawai, sedangkan penelitian lainnya menemukan bahwa kelelahan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor perusahaan swasta dan industri, sementara penelitian yang mengkaji secara simultan ketiga variabel tersebut pada instansi pemerintahan, khususnya di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), masih relatif terbatas. Oleh karena itu, novelty dalam penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh kepribadian, kepemimpinan, dan kelelahan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kuningan sebagai instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan sumber daya aparatur. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui sejauh mana pengaruh kepribadian, kepemimpinan, dan kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat menjadi dasar pertimbangan bagi BKPSDM Kuningan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan efektivitas pelayanan organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan pendekatan explanatory research untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel kepribadian, kepemimpinan, dan kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Kuningan (Azwar, 2025). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian dilakukan secara objektif, sistematis, dan terukur melalui pengolahan data numerik. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert 1–5 kepada responden penelitian. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator variabel seperti kepribadian, kepemimpinan, dan kelelahan kerja dan kinerja pegawai. Setiap variabel terdiri dari 15 pernyataan yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, dan kondisi responden terhadap masing-masing variabel penelitian secara objektif dan terstruktur. Skala Likert digunakan untuk mengetahui tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan dengan kategori jawaban mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Kuningan sebanyak 213 orang yang terdiri dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Penggunaan teknik simple random sampling dipilih karena mampu menghasilkan sampel yang representatif serta meminimalkan bias dalam proses pengambilan sampel, sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi populasi secara objektif. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics melalui beberapa tahapan, yaitu uji statistik deskriptif dan uji kualitas data yang terdiri dari meliputi uji normalitas dan pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil karakteristik responden, penelitian ini melibatkan 213 pegawai BKPSDM Kabupaten Kuningan sebagai responden. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 181 orang (85,0%), sedangkan perempuan sebanyak 32 orang (15,0%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 20–30 tahun sebanyak 109 orang (51,2%),

diikuti usia di atas 30 tahun sebanyak 102 orang (47,9%), dan usia di bawah 20 tahun sebanyak 2 orang (0,9%). Dari sisi jabatan, responden didominasi oleh jabatan administrator sebanyak 184 orang (86,4%), sedangkan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebanyak 29 orang (13,6%). Adapun berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 178 orang (83,6%), diikuti Pascasarjana (S2) sebanyak 29 orang (13,6%), dan Diploma sebanyak 6 orang (2,8%). Adapun uji deskripsi yang dilakukan seperti pada Tabel 1.

**Tabel 1.** *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepribadian	213	21	38	30,43	2,832
Kepemimpinan	213	22	35	30,76	2,882
Kelelahan Kerja	213	7	34	25,15	6,488
Kinerja Pegawai	213	15	34	29,43	3,611
Valid N (listwise)	213				

Berdasarkan hasil uji deskriptif pada Tabel 1, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki jumlah data (N) sebanyak 213 responden. Variabel kepribadian memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 30,43 dengan standar deviasi 2,832, yang menunjukkan bahwa tingkat kepribadian pegawai berada pada kategori cukup baik dengan variasi jawaban responden yang relatif rendah. Variabel kepemimpinan memiliki nilai mean sebesar 30,76 dan standar deviasi 2,882 yang mengindikasikan bahwa responden menilai kepemimpinan di BKPSDM Kabupaten Kuningan berada pada kategori baik dan relatif konsisten. Selanjutnya, variabel kelelahan kerja memiliki nilai mean sebesar 25,15 dengan standar deviasi 6,488, yang menunjukkan adanya tingkat variasi jawaban yang lebih tinggi dibandingkan variabel lainnya, sehingga kondisi kelelahan kerja pegawai cenderung beragam. Sementara itu, variabel kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata sebesar 29,43 dengan standar deviasi 3,611 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori cukup tinggi. Secara umum, hasil statistik deskriptif ini menunjukkan bahwa kepribadian dan kepemimpinan yang baik cenderung diikuti oleh tingkat kinerja pegawai yang tinggi, meskipun masih terdapat variasi kondisi kelelahan kerja di lingkungan BKPSDM Kabupaten Kuningan. Adapun hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan nonparametric test seperti pada Tabel 2.

**Tabel 2.** *Uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

	Unstandardized Residual
N	213
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean
	,0000000
	Std. Deviation
	2,55792199
Most Extreme Differences	Absolute
	,056
	Positive
	,034
	Negative
	-,056
Test Statistic	,056
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual pada penelitian mengenai pengaruh kepribadian, kepemimpinan, dan kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Kuningan

berdistribusi normal. Kondisi ini menandakan bahwa penyebaran data dari masing-masing variabel penelitian tidak mengalami penyimpangan yang signifikan, sehingga model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut. Secara analisis, terpenuhinya asumsi normalitas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepribadian, kepemimpinan, dan kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dianalisis secara objektif menggunakan regresi linear berganda. Distribusi data yang normal juga menunjukkan bahwa jawaban responden terkait kondisi kepribadian, gaya kepemimpinan, tingkat kelelahan kerja, dan kinerja pegawai memiliki pola penyebaran yang stabil dan representatif terhadap populasi penelitian. Kemudian peneliti melakukan Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepribadian (X1), kepemimpinan situasional (X2), dan kelelahan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil uji summaary seperti pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Uji Regresi Model Summary (X1, X2, X3 dan Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843 <sup>a</sup>	,711	,707	1,431

a. Predictors: (Constant), Kepribadian, kepemimpinan, kelelahan kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 3 diperoleh nilai R sebesar 0,843 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepribadian, kepemimpinan, dan kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Kuningan berada pada kategori sangat kuat. Nilai R Square sebesar 0,711 menunjukkan bahwa sebesar 71,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel kepribadian, kepemimpinan, dan kelelahan kerja, sedangkan sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,707 menunjukkan bahwa model penelitian tetap memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen setelah disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan. Selain itu, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 1,431 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model yang relatif kecil, sehingga model regresi dalam penelitian ini dapat dinyatakan layak dan mampu memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh kepribadian, kepemimpinan, dan kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil uji regresi model Anova (F) X1,X2 dan X3 terhadap y, seperti pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Uji F X1,X2 dan X3 terhadap Y

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1051,737	3	350,579	42,789	,000 <sup>b</sup>
Residual	1712,385	209	8,193		
Total	2764,122	212			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepribadian, Kepemimpinan, ,Kelelahan Kerja

Berdasarkan hasil uji ANOVA (uji F) pada Tabel 4 diperoleh nilai F hitung sebesar 42,789 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian (X1), kepemimpinan (X2), dan kelelahan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada BKPSDM Kabupaten Kuningan. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel independen mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai secara bersama-sama. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel kepribadian, kepemimpinan, dan kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil ini juga mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepribadian dan

kepemimpinan serta pengelolaan kelelahan kerja yang baik dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan BKPSDM Kabupaten Kuningan.

**Tabel 5.** Hasil Uji Regresi Linear Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	7,089	2,576	-	2,752	0,006
Kepribadian (X1)	0,734	0,084	0,514	8,701	0,000
Kepemimpinan (X2)	0,420	0,081	0,335	5,162	0,000
Kelelahan Kerja (X3)	0,233	0,035	0,419	6,712	0,000

*Keterangan: Variabel Dependen = Kinerja Pegawai (Y)*

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 5, diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y = 7,089 + 0,734X_1 + 0,420X_2 + 0,233X_3$ . Nilai konstanta sebesar 7,089 menunjukkan bahwa apabila variabel kepribadian, kepemimpinan, dan kelelahan kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 7,089. Variabel kepribadian memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,734 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepribadian pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Variabel kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,420 dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan kualitas kerja pegawai. Selanjutnya, variabel kelelahan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,233 dengan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai *standardized coefficients* (Beta), variabel kepribadian memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Beta sebesar 0,514 dibandingkan variabel lainnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian, kepemimpinan, dan kelelahan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Kuningan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian, kepemimpinan, dan kelelahan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Kuningan. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,711 yang menunjukkan bahwa sebesar 71,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel kepribadian memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Beta sebesar 0,514. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki karakteristik kepribadian positif seperti disiplin, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, dan pengendalian emosi yang baik cenderung mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga terbukti mampu meningkatkan motivasi, arahan kerja, serta kualitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Antoni et al. (2025) menyatakan bahwa kepribadian dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Laksana & Purwanto (2024) menjelaskan bahwa pegawai dengan kepribadian positif cenderung memiliki motivasi dan produktivitas kerja yang lebih tinggi. Selain itu, penelitian (Cahyati & Adelia, 2024) memperkuat hasil penelitian ini dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Di sisi lain, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kelelahan kerja yang dialami pegawai dapat memengaruhi kualitas dan produktivitas kerja mereka. Tingginya tuntutan pekerjaan, tekanan kerja, dan aktivitas administratif yang kompleks di lingkungan BKPSDM Kabupaten Kuningan berpotensi menyebabkan penurunan konsentrasi dan motivasi kerja pegawai apabila tidak dikelola dengan

baik. Meskipun demikian, dalam penelitian ini pengaruh kelelahan kerja masih berada pada tingkat yang dapat dikendalikan sehingga kinerja pegawai tetap berada pada kategori cukup tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Armadani & Paskarini (2023) menjelaskan bahwa kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap penurunan kualitas dan produktivitas karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Rosita & Kusbaryanto (2025) menyatakan bahwa burnout dapat memberikan dampak negatif terhadap kepuasan dan performa kerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, serta tingkat beban kerja yang berbeda pada setiap instansi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepribadian, kepemimpinan, dan kelelahan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Kuningan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,711 atau 71,1%, yang berarti bahwa variabel kepribadian, kepemimpinan, dan kelelahan kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 71,1%, sedangkan sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Variabel kepribadian menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai dengan nilai standardized coefficient beta sebesar 0,514, diikuti oleh variabel kelelahan kerja sebesar 0,419 dan kepemimpinan sebesar 0,335. Hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik individu seperti disiplin, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, dan pengendalian emosi memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Selain itu, kepemimpinan yang efektif terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Sementara itu, kelelahan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana tingginya tekanan dan beban kerja dapat memengaruhi konsentrasi serta performa kerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui penguatan kepribadian, kepemimpinan yang baik, dan pengelolaan kelelahan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan BKPSDM Kabupaten Kuningan.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, maupun kompensasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif. Selain itu, penelitian berikutnya juga disarankan untuk memperluas objek penelitian pada instansi pemerintahan atau organisasi lain agar dapat membandingkan karakteristik dan kondisi kerja yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Antoni, A., Diana, S., & Rahmat, R. (2025). Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal. *JEIB (Jurnal Ekonomi Dan ....*
- Armadani, D. F., & Paskarini, I. (2023). Systematic Review: Analisis Hubungan Kualitas Tidur dengan Kelelahan Kerja pada Tenaga Kerja. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*. <https://doi.org/10.37287/jppp.v5i3.1672>
- Azizah, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kelelahan Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu Timur Tahun 2021. *Frontiers in Neuroscience*.
- Azwar, W. (2019). *Influence of Moral Education , Organizational Involvement , and Social Participation on Environmental Awareness Attitudes*. 218–231.
- Azzahra, L. N. (2024). Kelelahan Kerja (Burnout) Ditinjau Dari Work Life Balance Pada Anggota Polri Bintara Muda Polda Kalbar. *Universitas Islam Sultan Agung Semarang*.

- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2550>
- Dendy Novandi, Cletrisovi, C., Nawfa Kayla Kautsarani, & Nia Nahdiyah Septiani. (2025). Pengaruh Kelelahan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Alat Tulis. *MAMEN: Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.55123/mamen.v4i3.5977>
- Dirwan, D., Firman, A., Anka, N. A., & Aqila, S. (2024). Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*.
- Gustardi, Y. E., Sumaryono, R., & Sundjoto. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Kopi Flores Di Buduran Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(12), 468–477.
- Irawati, Anwar, Ruma, Z., Haerudin, M. I. M., & Dipoatmodjo, T. S. . (2022). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*.
- Junça Silva, A., Almeida, A., & Rebelo, C. (2024). The effect of telework on emotional exhaustion and task performance via work overload: the moderating role of self-leadership. *International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2022-0352>
- Laksana, R. S. D., & Purwanto, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya terhadap Kualitas Pelayanan Masyarakat di Purworejo Kota Pasuruan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Rizkiyani, S., & Kanto, D. S. (2023). The Effect of Noise, Workload, and Work Fatigue on Work Stress and Its Impact on Employee Performance at PT. X Year 2023. *Jurnal Ekonomi*.
- Rosita, M., & Kusbaryanto, K. (2025). The Influence Of Burnout Syndrome And Job Satisfaction On The Quality Of Service For Nurses In Hospitals. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*. <https://doi.org/10.34011/jmp2k.v35i4.2993>
- Sari, I., Efendi, A., & Anitra, V. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*. <https://doi.org/10.47233/jemb.v4i1.2863>
- Sherly, Susanti, D., & Simatupang, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewarganegaraan*.
- Sianturi, R., & Indiyati, D. (2025). The Influence of Leadership, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT X Jakarta. *American Journal of Economic and Management Business (AJEMB)*. <https://doi.org/10.58631/ajemb.v4i4.200>
- SL, J. F. I., & Baharuddin. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*.
- Supratman, O. V., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship of Charismatic Leadership, Employee Personality, and Employee Performance: Evidence from PT. Karya Abadi Luhur. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*.
- Toto, M. I. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*.