

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPERIBADIAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA UMKM TILANYAK JAGOI BABANG,  
KALIMANTAN BARAT**

**Jeniper<sup>1\*</sup>**  
**I Made Sunata<sup>1</sup>**  
**I Putu Agus Suarsana Ariesta<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Triatma Mulya

\*Corresponding author: jeniper717@gmail.com

**ABSTRACT**

*UMKM Tilanyak is an oil palm plantation business owned by individuals who have quite a large area of land, besides obtaining their own plantation oil palm crops, they are also collectors of the harvest of the surrounding community who do not yet have a permit to sell to factories. The problems examined in this study are whether leadership style ( $X_1$ ) has a partial effect on employee performance (Y) UMKM Tilanyak, does personality ( $X_2$ ) partially affect employee performance (Y) UMKM Tilanyak, whether leadership style ( $X_1$ ) and personality ( $X_2$ ) simultaneously influences the performance of (Y) UMKM Tilanyak employees, how much influence does leadership style ( $X_1$ ) and personality ( $X_2$ ) have on employee performance (Y) UMKM Tilanyak, which independent variable has the dominant influence on the performance of UMKM Tilanyak employees. The sample used in this study was 60. The research results obtained were leadership style ( $X_1$ ) having a positive and significant effect on employee performance (Y) at Tilanyak Jagoi Babang UMKM, West Kalimantan. Personality ( $X_2$ ) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Tilanyak Jagoi Babang UMKM, West Kalimantan. Leadership style ( $X_1$ ) and personality ( $X_2$ ) have a positive and significant effect simultaneously on employee performance (Y). The influence of leadership style ( $X_1$ ) and personality ( $X_2$ ) on employee performance (Y) is 30.8%. Personality variable ( $X_2$ ) has a dominant influence on employee performance (Y).*

**Keywords:** Leadership Style, Personality, Employee Performance

**PENDAHULUAN**

Perkebunan berperan penting dalam pertumbuhan dan perkembangan ekonomi masyarakat serta menjadi penghubung dunia usaha utama dan juga merupakan komponen penting dari struktur ekonomi saat ini. Perkebunan adalah proses membudidayakan tanaman tertentu dalam ekosistem yang sesuai

di atas tanah atau media tanam lainnya, mengolah dan memasarkan barang dan jasa yang dihasilkan dari tanaman dengan bantuan modal, manajemen, dan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk menghasilkan kemakmuran bagi usaha perkebunan pelaku dan masyarakat, atau usaha kecil dan menengah (UMKM).

UMKM Tilanyak adalah bisnis perkebunan kelapa sawit yang dimiliki oleh individu yang memiliki lahan yang cukup besar, disamping memperoleh hasil panen kelapa sawit kebun sendiri, juga menjadi pengepul dari hasil panen masyarakat sekitar yang belum memiliki izin penjualan ke pabrik. UMKM Tilanyak membutuhkan tenaga kerja yaitu sumber daya manusia untuk mencapai tujuan usaha untuk memperlancar pekerjaan di UMKM Tilanyak dan mengambil hasil panen masyarakat sekitar.

Seorang pemimpin menggunakan metode atau gaya kepemimpinan saat memimpin sebuah organisasi. Pemimpin organisasi memainkan peran penting. Memberikan motivasi kepada bawahan agar mereka puas merupakan salah satu perilaku motivasi pemimpin. Kepribadian berperan dalam kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan.

Cara terbaik untuk memprediksi kinerja karyawan adalah kepribadian. Walaupun secara teknis tidak mendukung kinerja pegawai, Ada kemungkinan bahwa variabel ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dalam konteks tertentu. Meskipun kepribadian adalah sistem energi tertutup secara umum, namun sifat tertutupnya bukanlah tanpa cacat. Karena energi dari sumber luar dapat masuk atau berkontribusi pada sistem ini, sistem ini dianggap tidak sempurna. Situasi seseorang dan kecenderungannya untuk berperilaku berbeda dan menyimpang dari sifat tertentu di luar tempat kerja mempengaruhi hubungan antara kepribadian dan kinerja.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin memimpin. UMKM Tilanyak memiliki seorang pemimpin yang mudah percaya terhadap perkataan orang lain yang menyebabkan pemimpin mudah berubah pikiran. Hal ini sering kali menimbulkan masalah pada UMKM Tilanyak karena beberapa karyawan akan mencoba mendekati pemimpin dan menceritakan keburukan karyawan lain, sehingga menyebabkan pemimpin menjadi kurang percaya terhadap karyawan lain. Selain mudah percaya terhadap perkataan orang lain, pemimpin juga sedikit sulit dalam mengendalikan emosinya. Jika seorang karyawan melakukan kesalahan dan terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya, pemimpin akan spontan memarahi karyawan yang bersangkutan dan jika kesalahan yang diperbuat fatal maka karyawan tersebut akan langsung di berhentikan. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan akan berusaha mendekati pemimpin dengan tujuan kepentingan pribadi mereka agar mendapatkan kepercayaan lebih dari pemimpin. Gaya kepemimpinan seperti yang diterapkan tersebut menyebabkan kinerja karyawan tidak efektif.

Berdasarkan fenomena di atas, Peneliti tertarik dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Tilanyak Jagoi Babang, Kalimantan Barat."

Rumusan masalah penelitian ini, berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial

- terhadap kinerja karyawan UMKM Tilanyak?
2. Apakah kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UMKM Tilanyak?
  3. Apakah gaya kepemimpinan dan kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UMKM Tilanyak?
  4. Seberapa besarkah pengaruh gaya kepemimpinan dan kepribadian terhadap kinerja karyawan UMKM Tilanyak?
  5. Variabel bebas manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan UMKM Tilanyak?

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Gaya Kepemimpinan**

"Pola perilaku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahan agar dapat memaksimalkan kinerja bawahnya sehingga kinerja organisasi dan pencapaian tujuannya dapat maksimal," kata Hidayat (2018). Diharapkan bahwa karyawan yang termotivasi juga menghasilkan output yang tinggi.

### **Kepribadian**

Kepribadian adalah suatu sifat. Menurut McCrae dan Costa dalam Rammstedt dan John (2007), perbedaan individu ditentukan oleh karakteristik, atau kecenderungan yang konsisten dalam pikiran, perasaan, dan tindakan mereka.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai, menurut Mangkunegara (2016), dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh pekerja saat melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka.

### **Kajian Empiris**

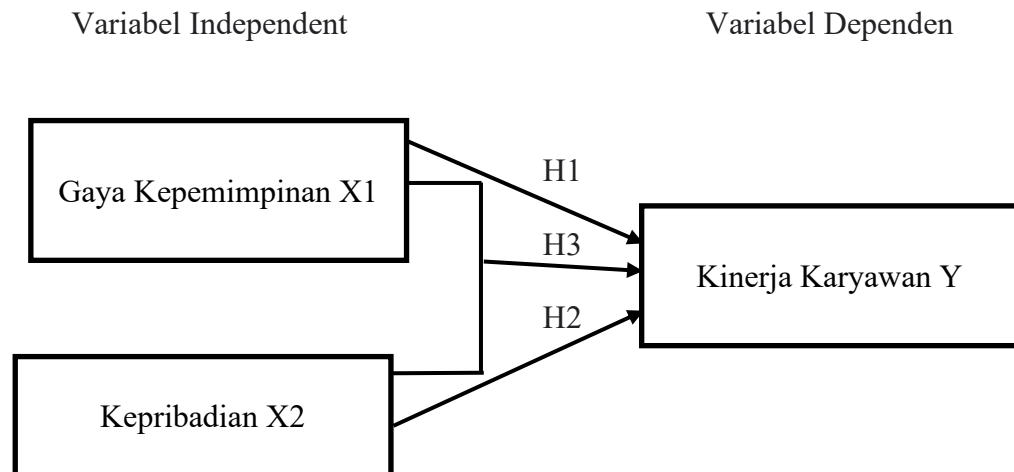
Penelitian yang dilakukan oleh Aina Adita pada tahun 2020, Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X2) adalah satu variabel independen yang berpengaruh positif terhadap variabel dependen, kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan dengan uji t. Sebaliknya, variabel dependen, kinerja karyawan (Y), dipengaruhi secara positif oleh dua variabel independen: disiplin kerja (X1) dan kepribadian (X3). Disiplin kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan kepribadian (X3) adalah tiga variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Hasil analisis dapat diketahui dengan uji F. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kepribadian, dan disiplin kerja dapat menyumbang 40,9% dari kinerja karyawan, dan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dapat menyumbang 59,1%.

Penelitian yang dilakukan oleh Syarifah Fatmawati pada tahun 2013, Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Demokrasi sebagai gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja karyawan Kalimantan. Kebun Rimba Belian Inti memiliki koefisien korelasi *product moment* 0,807, yang menunjukkan korelasi yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Dengan nilai 0,807, ada korelasi yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, dengan variabel gaya kepemimpinan memengaruhi 65% kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan Aji Prabowo pada tahun 2018, Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kepribadian tidak memengaruhi

kinerja karyawan, motivasi kerja memengaruhinya secara signifikan.

### Kerangka Konseptual



**GAMBAR 1**  
**KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN**

Sumber: data diolah, 2022

### Hipotesis

Hipotesis berikut dapat dibuat dengan menggunakan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang disebutkan di atas:

1. H1 diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di UMKM Tilanyak.
2. H2 diduga kepribadian berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di UMKM Tilanyak.
3. H3 diduga gaya kepemimpinan dan kepribadian berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan di UMKM Tilanyak.

### METODE PENELITIAN

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa metode penelitian *positivistic*, yang juga disebut sebagai "data konkrit", adalah data kuantitatif dalam penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari angka-angka yang akan dihitung dengan menggunakan statistik sebagai alat uji, dan angka-angka ini harus terkait dengan subjek penelitian untuk mencapai kesimpulan. Hasil kuisioner adalah sumber data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini.

### Variabel Penelitian

Yusuf (2014) menyatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi, menjelaskan, dan menjelaskan variabel lain. Gaya kepemimpinan (X1) dan kepribadian

(X2) adalah variabel bebas dalam penelitian ini.

Kinerja karyawan, yang diwakili oleh Y, adalah variabel terikat dalam penelitian ini, menurut Yusuf (2014). Variabel ini dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain tetapi tidak dapat mempengaruhi variabel lain.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

penelitian ini mengumpulkan informasi melalui empat cara, yaitu:

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Dokumentasi
- 4) Kuesioner

#### **Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah suatu proses untuk mengolah data yang bersifat acak dan mentah menjadi informasi yang jelas, sehingga semua data yang diperoleh atau terkumpul tidak dapat langsung digunakan. Data ini masih berbentuk tidak beraturan dan perlu diolah lagi atau disederhanakan lagi.

- 1) Analisis Deskriptif
- 2) Uji Validitas dan Reliabilitas
- 3) Uji Asumsi Klasik
- 4) Uji Regresi Linear Berganda

#### **Hasil Dan Pembahasan**

##### **Uji validitas dan reliabilitas**

Semua pernyataan yang diberikan dalam survei dapat dianggap valid, menurut rekapitulasi hasil penghitungan nilai-nilai koefisien korelasi untuk setiap item pernyataan; hasil yang paling tinggi di atas 0,30 menunjukkan bahwa pernyataan tersebut dapat dianggap

valid. Selain itu, hasil perhitungan nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel menemukan hasil yang paling tinggi di atas 0,60. Ini menunjukkan bahwa setiap variabel yang ditampilkan dalam survei dapat dianggap valid.

##### **Uji asumsi klasik**

Jika tingkat signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, residual berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, yang menunjukkan bahwa asumsi normalitas residual telah dipenuhi.

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada korelasi ganda (multikolinearitas) antar variabel independen; koefisien *Tolerance* lebih dari 0,10 dan faktor inflasi variabel kurang dari 10. Akibatnya, asumsi multikolinearitas telah terbukti.

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan dalam model regresi dalam hal perbedaan residual antara pengamatan. Untuk menguji heteroskedastisitas, grafik scatterplot digunakan. Menurut *scatterplot* penelitian ini, titik tersebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

## Analisis linear berganda

**TABEL 1**  
**HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA**

| <i>Coefficients<sup>a</sup></i> |            |                                    |                                  |       |       |       |
|---------------------------------|------------|------------------------------------|----------------------------------|-------|-------|-------|
|                                 |            | <i>Unstandardized Coefficients</i> | <i>Standardized Coefficients</i> |       |       |       |
| Model                           |            | B                                  | Std. Error                       | Beta  | t     | Sig.  |
| 1                               | (Constant) | 9,619                              | 3,175                            |       | 3,030 | 0,004 |
|                                 | x1         | 0,198                              | 0,089                            | 0,247 | 2,227 | 0,030 |
|                                 | x2         | 0,514                              | 0,121                            | 0,472 | 4,258 | 0,000 |

a. *Dependent Variabel: y*

Tabel 1 menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda, yang dapat digunakan untuk membuat persamaan regresi berikut, yaitu:

$$Y = 9,619 + 0,198X_1 + 0,514X_2$$

Interpretasi model tersebut adalah:

Nilai a = 9,619 memiliki arti bahwa jika gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kepribadian ( $X_2$ ) masing-masing bernilai 0, kinerja karyawan (Y) akan menerima nilai positif 9,619.

$B_1 = 0,198$  menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkat satu satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,198 jika variabel kepribadian ( $X_2$ ) tetap atau dipertahankan.

$B_2 = 0,514$  menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,514 jika variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dipertahankan atau tetap, dan variabel

kepribadian ( $X_2$ ) meningkat satu satuan.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Tilanyak Jagoi Babang, Kalimantan Barat ( $H_1$ ).**

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan di UMKM Tilanyak Jagoi Babang, Kalimantan Barat. Hasil uji statistik t digunakan untuk menghitung tingkat probabilitas (sig.) variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Tingkat probabilitas variabel gaya kepemimpinan = 0,030 <  $\alpha$  (0,05). Dengan demikian,  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) pada UMKM Tilanyak Jagoi Babang, Kalimantan Barat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), menurut hasil uji statistik t.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, Jadi, hipotesis bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada UMKM Tilanyak Jagoi Babang di Kalimantan Barat dapat diterima dan dibuktikan.

**Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Tilanyak Jagoi Babang, Kalimantan Barat ( $H_2$ ).**

Menurut Hipotesis kedua ( $H_2$ ), kepribadian karyawan memengaruhi kinerja mereka di UMKM Tilanyak Jagoi Babang, Kalimantan Barat. Tingkat probabilitas (sig.) Pengaruh kepribadian ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dinilai dengan variabel kepribadian  $t = 0,000 < \alpha (0,05)$ .  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Selain itu, hasil uji statistik  $t$  menunjukkan bahwa kepribadian ( $X_2$ ) secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ) di UMKM Tilanyak Jagoi Babang, Kalimantan Barat.

**Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan dan Kepribadian Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada UMKM Tilanyak Jagoi Babang, Kalimantan Barat.**

Dalam UMKM Tilanyak Jagoi Babang, Kalimantan Barat, koefisien regresi gaya kepemimpinan ( $B_1$ ) dan kepribadian ( $B_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) menunjukkan bahwa analisis dilakukan secara bersamaan. Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,712 ( $0,198 + 0,514$ ) satuan jika gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kepribadian ( $X_2$ ) ditambahkan satu satuan. menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kepribadian ( $X_2$ ) berdampak pada kinerja karyawan ( $Y$ ) di UMKM Tilanyak Jagoi Babang, Kalimantan Barat. Ini dapat dilihat dari hasil analisis yang dilakukan secara bersamaan, yang menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kepribadian ( $X_2$ ) memengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil nilai  $F_{hitung} = 12,695 > F_{tabel} = 3.16$  dengan sig.  $F = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), sehingga hipotesis  $H_0$  ditolak dan hipotesis  $H_1$  diterima, yang berdampak besar. Ini menunjukkan secara statistik bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kepribadian ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kepribadian ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada UMKM Tilanyak Jagoi Babang, Kalimantan Barat.**

Dalam UMKM Tilanyak Jagoi Babang, Kalimantan Barat, variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kepribadian ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ):

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

$$= 0,308 \times 100\%$$

$$= 30,8\%$$

Jadi Pada UMKM Tilanyak Jagoi Babang, Kalimantan Barat, pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kepribadian ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 30,8%. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini menyumbang 69,2% dari total.

**Variabel yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) Pada UMKM Tilanyak Jagoi Babang, Kalimantan Barat.**

Hasil menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficients beta* untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,247 dan variabel kepribadian ( $X_2$ ) sebesar 0,472. Ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian ( $X_2$ ), dengan nilai 0,472, berpengaruh dominan terhadap

kinerja karyawan (Y) di UMKM Tilanyak Jagoi Babang, Kalimantan Barat, dengan nilai *standardized coefficients beta* yang lebih besar.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Hasil penelitian ini, yang meneliti gaya kepemimpinan dan kepribadian terhadap kinerja karyawan di UMKM Tilanyak Jagoi Babang Kalimantan Barat, adalah sebagai berikut:

1. Pada UMKM Tilanyak Jagoi Babang, Kalimantan Barat, gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika gaya kepemimpinan yang lebih baik diterapkan.
2. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada UMKM Tilanyak Jagoi Babang, Kalimantan Barat. Ini menunjukkan bahwa jika kepribadian karyawan ditingkatkan, kinerja mereka akan lebih baik.
3. Hasil analisis simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kepribadian ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada UMKM Tilanyak Jagoi Babang, Kalimantan Barat.
4. Pada UMKM Tilanyak Jagoi Babang di Kalimantan Barat, gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kepribadian ( $X_2$ ) memiliki pengaruh 30% terhadap kinerja karyawan (Y).
5. Karena memiliki nilai *standardized coefficients beta* yang lebih besar, Di UMKM Tilanyak Jagoi Babang,

Kalimantan Barat, kinerja karyawan (Y) dipengaruhi paling banyak oleh variabel kepribadian ( $X_2$ ).

### **Saran**

Hasil penelitian di atas memungkinkan beberapa saran berikut:

1. Gaya kepemimpinan dan kepribadian yang baik sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan diharapkan untuk terus memperbaiki kemampuan mereka melalui pelatihan dan seminar, yang akan membantu mereka mengambil keputusan, memotivasi, dan berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya sehingga mereka dapat mengendalikan mereka, bertanggung jawab, dan mengendalikan emosi mereka.
2. Pemimpin harus selalu memberi contoh yang baik dalam cara mereka mengelola dan berperilaku kepada karyawannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Pemimpin harus menekankan keramahan, kesehatan, loyalitas, dan keterbukaan sebagai cara mereka dapat meningkatkan produksi perusahaan.
3. Diharapkan bahwa peneliti yang akan melakukan penelitian lebih mendalam dan melengkapi penelitian sebelumnya dengan menyelidiki lebih banyak sumber dan referensi yang relevan.
4. Selanjutnya, diharapkan bahwa peneliti mempersiapkan diri untuk proses pengambilan dan pengumpulan data yang diperlukan. Hal ini dilakukan agar penelitian yang dihasilkan dapat dilakukan dengan tepat waktu dan

efisien, dan agar mereka dapat membahas subjek penelitian dengan lebih baik.

**Daftar Pustaka**

- Adita, Aina. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara III Kota Medan. *Jurnal Manajemen*. Fakultas Sosial Dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Fatmawati, Syarifah. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kebun Rimba Belian Inti Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* Vol. 2 Nomor 2.
- Hidayat, A. 2018. Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur, 1(1), 141–150. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*. Vol.15, No.2.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Prabowo, Kurniawan Aji. 2018. Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat PD. BPR BKK Lasem). *Jurnal Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Jl. MT. Haryono 165 Malang.
- Rammstedt, B., and John, O.P. 2007. Measuring Personality in One Minute or Less: A 10 Item Short Version of The Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41, Pp. 203-212.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, Muri. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan“, Jakarta;Kencana.