

## **Kepribadian *Big Five* dan Kepemimpinan: Tinjauan Literatur**

### ***Big Five Personality and Leadership: A Literature Review***

Lukman Layli\*

Magister Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Disubmit: 29 Mei 2025; Direview: 31 Mei 2025; Diaccept: 11 Juni 2025; Dipublish: 18 Juni 2025

\*Corresponding author: lukmanlayli12@gmail.com

---

#### **Abstrak**

Keterbukaan (*openness*), kehati-hatian (*conscientiousness*), ekstrasversi (*extraversion*), keramahan (*agreeableness*) dan neurotic (*neuroticism*), atau yang biasa dikenal sebagai kepribadian *big five* diketahui dapat memprediksi kepemimpinan. Tinjauan literatur ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kepribadian *big five* dengan kepemimpinan. Tinjauan literatur ini dilakukan pada sepuluh jurnal penelitian internasional yang berkaitan dengan *big five personality* dan kepemimpinan, yang terbit dalam sepuluh tahun terakhir. Berdasarkan sepuluh jurnal internasional terkait, ditemukan bahwasannya kepribadian *big five* (*openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness* dan *neuroticism*) berhubungan dengan perilaku gaya kepeemimpinan, perilaku kepemimpinan dan motivasi kepemimpinan. Ekstrasversi dan keterbukaan terhadap pengalaman ditemukan menjadi predictor yang paling dominan di dalam kepemimpinan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Kepribadian Big Five; Tinjauan Literatur.

#### **Abstract**

*Openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness and neuroticism, commonly known as the big five personality, are known to predict leadership. This literature review aims to examine the relationship between big five personality and leadership. The literature review was conducted on ten international research journals related to the big five personality and leadership, published in the last ten years. Based on the ten international journals, it was found that the big five personality (openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness and neuroticism) is related to leadership style behaviour, leadership behaviour and leadership motivation. Extraversion and openness to experience were found to be the most dominant predictors in leadership.*

**Keywords:** Leadership; Big Five Personality; Literature Review.

---

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v6i2.770>

#### **Rekomendasi mensitasi :**

Layli, L. (2025), Kepribadian *Big Five* dan Kepemimpinan: Tinjauan Literatur. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 6 (2): 969-975.

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan kunci efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan adalah seni memberikan visi, memahami dan memaksimalkan bakat setiap pengikutnya, serta menginspirasi pengikut untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama (Bertsch et al., 2017). Kepemimpinan yang efektif dikaitkan dengan kompetensi, misalnya keterampilan mendengarkan dan pendampingan yang baik, penetapan tujuan, pemecahan masalah, pengambilan keputusan etis serta dengan ciri-ciri kepribadian tertentu (Ensari et al., 2020). Kombinasi sifat dan kualitas individu membentuk karakter kepribadian yang berbeda dari seorang pemimpin, dan dikaitkan dengan pendekatan dan gaya kepemimpinannya (Ensari et al., 2020).

Pendekatan kepemimpinan evolusioner menyatakan bahwa manusia pada dasarnya bersifat egois, sehingga mereka hanya akan menerima seseorang sebagai pemimpin jika hal itu memberikan manfaat bagi kelangsungan hidup mereka (Ensari et al., 2020). Dengan kata lain, individu perlu memiliki kemampuan untuk mengenali dan mengevaluasi calon pemimpin yang menunjukkan karakteristik kepemimpinan utama serta mampu menjaga keberlangsungan kelompok. Perbedaan karakter antar individu berperan penting dalam dinamika serta kinerja kelompok, dan beberapa kepribadian mungkin lebih cocok atau lebih siap untuk memimpin dibandingkan yang lain (Ensari et al., 2020).

Terdapat perdebatan yang sedang berlangsung tentang apakah pemimpin dilahirkan dengan karakteristik

kepribadian yang membedakan mereka dari pengikut atau apakah ada orang yang dapat berkembang menjadi pemimpin dalam situasi pelatihan yang tepat (Ensari et al., 2020). Perspektif berbasis sifat berpendapat bahwa karakteristik bawaan tertentu membuat orang cocok untuk kepemimpinan. McCrae & Terraccino (2005) dalam penelitiannya menemukan bahwasannya kepribadian *Big Five* (*openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness* dan *neuroticism*) bersifat universal dan dapat digunakan untuk menggambarkan kepribadian pemimpin secara akurat. Pendekatan berbasis sifat menyatakan bahwasannya seseorang yang tidak memiliki kepribadian yang tepat, tidak dapat menjadi seorang pemimpin (Ensari et al., 2020).

Pendekatan sifat merupakan salah satu teori kepemimpinan yang berupaya menjelaskan bahwa pemimpin memiliki ciri-ciri khusus yang membedakan mereka dari orang yang bukan pemimpin. Menurut teori ini, seseorang terlahir secara alami dengan potensi kepemimpinan, bukan terbentuk melalui pengalaman atau pelatihan (Northouse, 2016). Teori ini juga menghubungkan keberhasilan kepemimpinan dengan berbagai faktor seperti ciri fisik (seperti tinggi badan, usia, dan penampilan), latar belakang sosial, aspek psikologis (seperti kemampuan dan kecerdasan), serta kepribadian (Bass & Bass, 2008; Northouse, 2016). Dalam kerangka ini, individu pemimpin dianggap lebih berperan penting dibandingkan konteks situasional (Stanley, 2017) maupun para pengikutnya (Northouse, 2013). Oleh karena itu, teori ini menekankan bahwa hanya mereka yang dilahirkan dengan karakteristik pribadi

yang luar biasa yang mampu menjadi pemimpin besar. Inti dari teori ini adalah keyakinan bahwa pemimpin besar muncul karena mereka memiliki sifat bawaan khusus yang membuat mereka menonjol (Northouse, 2013, 2016), dan bahwa kepemimpinan semacam ini tidak dapat diperoleh melalui pelatihan atau pembelajaran (Stanley, 2017).

Orang-orang membedakan satu sama lain dalam banyak aspek dengan kepribadian menjadi salah satu aspek tersebut. Tipe kepribadian ekstroversi (*extraversion*), keramahan (*agreeableness*), kehati-hatian (*conscientiousness*), neurotisme (*neuroticism*), dan keterbukaan terhadap pengalaman baru (*openness*), yang biasa disebut kepribadian lima besar atau *Big Five Personality*.

*Extraversion* adalah sifat yang keluar, banyak bicara, mudah bergaul dan tegas (Daft, 2013). *Agreeableness* mencerminkan kepercayaan, membantu, baik hati, perhatian, toleran, tidak mementingkan diri sendiri, murah hati, dan fleksibel (Daft, 2013). *Neuroticism* adalah sifat cemas, tidak aman, sadar diri, depresi, dan temperamental (Daft, 2013). *Openness* mengacu pada sejauh mana orang imajinatif, kreatif, tidak konvensional, ingin tahu, tidak sesuai, otonom, dan perseptif estetis (Daft, 2013).

*Conscientiousness* menggambarkan seberapa dapat diandalkan, hati-hati, dan disiplin diri seseorang (Daft, 2013). Berdasarkan pemaparan tersebut, tinjauan literatur ini dilakukan untuk melihat hubungan kepribadian *big five* (*openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness* dan *neuroticism*) dengan kepemimpinan.

## METODE PENELITIAN

Pengumpulan hasil penelitian ini dilakukan dengan mencari literature berupa artikel jurnal melalui computer di beberapa *website* yaitu:

- 1) [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)
- 2) [www.springer.com](http://www.springer.com)
- 3) [www.sagepub.com](http://www.sagepub.com)
- 4) [www.mdpi.com](http://www.mdpi.com)
- 5) [www.onlinelibrary.wiley.com](http://www.onlinelibrary.wiley.com)

Literatur yang digunakan dalam review ini didasarkan pada kriteria-kriteria khusus sebagai berikut: a) berisi analisis terkait kepemimpinan dan b) memiliki keterhubungan dengan kepemimpinan. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian literatur jurnal yaitu kepemimpinan (*Leadership*), *big five personality*, *openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Daftar artikel

Penulis	X	Y	Subjek
Karlsen & Langvik (2021)	Extraversion	Leadership behavior	234 orang pemimpin dan bawahan
Shahzad, Raja & Hashmi (2020)	Big 5 Personality	Authentic Leadership	305 orang pemimpin dan bawahan
De Vries (2012)	Personality	Leadership Style	113 orang pemimpin dan 201 orang bawahan
Ozbag (2016)	Big 5 Personality	Ethical Leadership	144 responden
Simic & Ristic (2017)	Personality Traits	Leadership Style	160 orang manajer

Zopiatis & Constanti (2012)	Ekstraversi, openness dan conscientiousness	Transformasional Leadership	131 manajer hotel
Chan, Uy, Chernyshenko, Ho & Sam (2015)	Personality	Leadership Motivation	668 mahasiswa
Bertsch, Nguyen, Alford, Baran, Reynen, Saeed & Ondracek (2017)	Personality	Preferred Leadership	100 orang karyawan dan pemimpin
Hoogh (2011)	Big Five Personality	Ethical Leader Behavior	91 orang atasan dan 182 orang bawahan
Lopez-Perry (2020)	Big Five Personality	Transformasional Leadership	182 orang partisipan

Berdasarkan hasil ringkasan jurnal penelitian di atas, berikut ini akan dilakukan pembahasan untuk memperoleh gambaran terkait hubungan antara ciri kepribadian lima besar dengan kepemimpinan. Berdasarkan tinjauan yang didapat, ditemukan bahwasannya kepribadian lima besar berkorelasi dengan gaya kepemimpinan. De Vries (2012) pada penelitiannya menemukan bahwasannya *extraversion* berhubungan positif dengan gaya kepemimpinan yang karismatik. *Agreeableness* berhubungan dengan gaya kepemimpinan yang mendukung, dan *conscientiousness* berhubungan dengan kepemimpinan yang berorientasi pada tugas yang diamati. Sejalan dengan De Vries (2012), penelitian yang dilakukan oleh Simic dan Ristic (2017) juga menemukan adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian *big five* dengan gaya kepemimpinan. Pada penelitian tersebut, dijelaskan bahwasannya *extraversion* yang tinggi dan *neuroticism* yang kurang menonjol membuat para atasan cenderung ke arah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini lebih sering ditemukan pada individu yang lebih *conscientiousness* dan *openness*. Sedangkan, gaya kepemimpinan transaksional juga berhubungan dengan *extraversion*, *agreeableness* dan *conscientiousness*. Gaya *Laissez-faire*

berhubungan paling signifikan dengan *agreeableness*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zopiatis dan Constanti (2012) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif terkait dengan *extraversion*, *openness* dan *conscientiousness*. Namun, gaya kepemimpinan yang pasif berhubungan negatif dengan *conscientiousness* dan *agreeableness*.

Sifat kepribadian yang paling baik memprediksi preferensi untuk gaya kepemimpinan tertentu ialah *conscientiousness* (Zopiatis & Constanti, 2012). Individu yang sangat teliti dan rajin cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional, di mana mereka dapat menentukan nasibnya sendiri ialah karakteristik pemimpin transformasional. Sedangkan untuk kepemimpinan transaksional dapat diprediksi oleh sifat-sifat *agreeableness* dan *conscientiousness*. Artinya, pendekatan kepemimpinan ini bukanlah salah satu yang harus dicari dan dipromosikan dalam organisasi (Zopiatis & Constanti, 2012). Dalam kepemimpinan transaksional, memungkinkan adanya pemantauan yang ketat untuk penyimpangan, kesalahan dan kemudian mengambil tindakan korektif secepat mungkin ketika hal itu terjadi (Zopiatis & Constanti, 2012).

Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan ciri kepribadian *big five* juga dilakukan oleh Lopez-Perry (2020). Dalam penelitiannya ditemukan bahwasannya pemimpin transformasional dicirikan oleh skor rendah pada *neuroticism*, dan skor yang tinggi pada *extraversion*, *openness*, *agreeableness* dan *conscientiousness*. Tiga ciri kepribadian yang merupakan predictor terkuat dalam kepemimpinan transformasional adalah *extraversion*, *agreeableness* dan *openness*. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya (Zopiatis et al., 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Karlsen & Langyik (2021), menemukan bahwasannya *extraversion* memprediksi perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan, baik untuk diri sendiri maupun penialian bawahan.

Hubungan antara kepribadian dan gaya kepemimpinan juga ditemukan dalam penelitian lainnya (Shahzad et al, 2020; Ozbag, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Shahzad et al (2020) terhadap 305 orang pemimpin dan bawahan, menemukan bahwasannya *openness*, *extraversion*, *agreeableness* dan *conscientiousness* berhubungan positif dengan kepemimpinan yang otentik. Namun, *neuroticism* berhubungan negative dengan gaya kepemimpinan yang otentik. Pemimpin *extraversion* merupakan pemimpin yang optimis, penuh harapan, dapat mengontrol diri dan memiliki kesadaran diri, sehingga sifat-sifat ini relevan dengan perilaku otentik para pemimpin (Shahzad et al, 2020). Pemimpin yang *conscientiousness* adalah orang yang disiplin, mandiri dan terorganisir dengan baik, semua sifat

tersebut penting bagi seorang pemimpin untuk menjadi otentik. Hasil penelitian Shahzad et al (2020) juga menunjukkan bahwasannya *neuroticism* berhubungan negative dengan kepemimpinan. Para pemimpin neurotic secara emosional tidak stabil dan tidak dianggap sebagai panutan. Adanya hubungan negative antara *neuroticism* dengan kepemimpinan otentik juga dikaitkan bahwasannya pemimpin neurotic memiliki harga diri dan efikasi diri yang tinggi. Penelitian sebelumnya juga melaporkan hubungan negatif antara *neuroticism* dan gaya kepemimpinan positif lainnya (Bono & Judge, 2004; Kalshoven et al., 2011).

Hasil tersebut, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ozbag (2016), di mana dalam penelitian tersebut ditemukan bahwasannya *neuroticism* berkorelasi negative dengan kepemimpinan. Sedangkan, *openness*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* ditemukan sebagai antecedent penting untuk kepemimpinan. *Neuroticism* singkatan dari kecemasan, kekhawatiran, kemarahan, masalah, impulsif, bertindak tidak terkendali, rasa tidak aman dan stres. Brown dan Trevino (dalam Ozbag, 2016) menyarankan bahwa individu yang lebih neurotik cenderung tidak dianggap sebagai pemimpin yang etis. Terkait dengan kepemimpinan etis, Hoogh (2011) dalam penelitiannya terhadap 91 orang atasan dan 182 bawahan, menemukan bahwasannya kehati-hatian dan keramahan memiliki hubungan yang paling konsisten terkait dengan kepemimpinan etis. Kesadaran memiliki hubungan yang positif dengan kepemimpinan etis, sedangkan keterbukaan terhadap pengalaman dan ekstraversi tidak terkait dengan perilaku pemimpin etis.



Selain berhubungan dengan gaya kepemimpinan, ciri kepribadian *big five* dapat menjadi predictor untuk melihat motivasi kepemimpinan dan menentukan gaya kepemimpinan yang seperti apa yang disukai oleh bawahan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chan et al (2015), didapatkan hasil bahwasannya kepribadian *extraversion*, *openness* dan emosi yang stabil berkorelasi dengan motivasi kepemimpinan. Bertsch et al (2017) dalam penelitiannya, menemukan bahwasannya orang-orang yang ekstrovert lebih menyukai pemimpin dengan gaya partisipatif, mereka yang terbuka terhadap pengalaman tidak menyukai pemimpin dengan gaya otokratis, serta bawahan wanita lebih menyukai gaya kepemimpinan *laissez-faire*.

## SIMPULAN

Tinjauan literatur ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar kepribadian lima besar (*openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness* dan *neuroticism*) dengan kepemimpinan. Secara keseluruhan, temuan dari tinjauan literatur ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara ciri kepribadian *big five* dengan gaya kepemimpinan, motivasi kepemimpinan dan dapat menjadi prediktor bagi bawahan untuk menentukan pemimpin. *Extraversion*, *openness* dan *agreeableness* menjadi anteseden yang banyak ditemukan di dalam kepemimpinan yang positif (kepemimpinan transformasional, kepemimpinan otentik dan kepemimpinan karismatik). Namun, pemimpin yang *neuroticism* berhubungan dengan gaya kepemimpinan yang positif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bertsch, A., Nguyen, H. T. H., Alford, A., Baran, W., Reynen, J., Saeed, M., & Ondracek, J. (2017). Exploring the relationship between personality and preferred leadership. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2002). Personality and transformational and transactional leadership: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 901–910. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.901>
- Bono, J.E. & Judge, T.A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*
- Chan, K., Uy, M. A., Chernyshenko, O. S., Ho, M. R., & Sam, Y. (2015). Personality and entrepreneurial, professional and leadership motivations. *Personality and Individual Differences*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.063>
- De Vries, R. E. (2012). Personality predictors of leadership styles and the self-other agreement problem. *The Leadership Quarterly*. doi:10.1016/j.leaqua.2012.03.002
- Ensari, N., Lopez, P. D., & Theil, D. (2020). Personality and leadership. *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences Clinical, Applied and Cross-Cultural Research*
- Kalshoven, K., Hartog, D. N. D., & Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical leader behavior and big five factors of personality. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1080/23311908.2021.1930712>
- Karlsen, H. R. & Langvik, E. (2021). Facet level effects of extraversion on leadership behaviours rated by subordinates. *Cogent Psychology*
- Lopez-Perry, C. (2020). Transformational leadership and the big five personality traits of counselor educators. *Journal of Counselor Leadership and Advocacy*
- McCrae, R.R. & Terracciano, A. (2005). Universal features of personality traits from the observer's perspective: data from 50 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*
- Özbağ, G. K. (2016). The role of personality in leadership: five factor personality traits and ethical leadership. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.11.019
- Shahzad, K., Raja, U. & Hashmi, S. D. (2020). Impact of big five personality traits on authentic leadership. *Leadership & Organization*

*Development Journal*. doi:10.1108/LODJ- 05-2019-0202

Simic, J. & Ristic, M. R. (2017). The relationship between personality traits and managers' leadership style. *European Journal of Social Sciences Education and Research*.

Zopiatis, A. & Constanti, P. (2012). Extraversion, openness and conscientiousness: the route to transformational leadership in the hotel industry. *Leadership & Organization Development Journal*. doi: 10.1108/01437731211193133