

TINJAUAN SISTEMATIS: PENGGUNAAN PAPI KOSTICK DALAM ASESMEN PSIKOLOGI DI DUNIA
KERJAArvida Larasati Razak¹, Nur Hikma Stevanus², Anastasya Y. Djupura³, Maryam Paneo⁴,
Nurhaliza Supu⁵^{1, 2, 3,4,5} Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah GorontaloEmail Corresponden: razakarvida61@gmail.com

Abstrak

Asesmen psikologi memiliki peran penting dalam dunia kerja sebagai dasar pengambilan keputusan pada proses rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi, pengembangan karier, dan pemetaan talenta. Salah satu instrumen yang banyak digunakan dalam konteks Psikologi Industri dan Organisasi adalah *Personality and Preference Inventory* (PAPI) *Kostick*, yang dirancang untuk mengukur karakteristik kepribadian, motivasi, kebutuhan, serta gaya kerja individu. Penelitian ini bertujuan untuk meninjau secara sistematis penggunaan PAPI *Kostick* dalam asesmen psikologi di dunia kerja berdasarkan hasil penelitian yang telah dipublikasikan. Penelitian menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengacu pada pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA). Proses penelusuran literatur dilakukan terhadap artikel ilmiah nasional yang diterbitkan pada tahun 2022-2026 dengan menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Sebanyak 16 artikel memenuhi kriteria dan dianalisis secara deskriptif berdasarkan tujuan penelitian, karakteristik sampel, penggunaan instrumen, serta temuan utama. Hasil kajian menunjukkan bahwa PAPI *Kostick* digunakan secara luas dalam asesmen psikologi untuk mendukung proses rekrutmen dan seleksi karyawan, penilaian potensi, evaluasi kompetensi, promosi jabatan, serta pengembangan karier karyawan. Sebagian besar penelitian mengombinasikan PAPI *Kostick* dengan instrumen psikologi lain, seperti IST, Kraepelin, DISC, CFIT, 16PF, Wartegg, dan wawancara berbasis kompetensi guna memperoleh gambaran individu yang lebih komprehensif. Selain itu, beberapa penelitian menunjukkan bahwa PAPI *Kostick* memiliki kemampuan yang baik dalam mengidentifikasi karakteristik perilaku kerja dan mendukung pengambilan keputusan di bidang manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, PAPI *Kostick* merupakan salah satu instrumen asesmen psikologi yang relevan dan efektif untuk digunakan dalam berbagai kebutuhan asesmen di dunia kerja.

Kata kunci: PAPI *Kostick*, asesmen psikologi, psikologi industri dan organisasi, dunia kerja, *systematic literature review*.

Article History

Received: Juli 2026

Reviewed: Juli 2026

Published: Juli 2026

Plagiarism Checker No 77

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed under
a [Creative Commons
Attribution-NonCommercial
4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam organisasi yang berperan dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, mulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan karier, hingga promosi jabatan. Setiap keputusan yang diambil dalam pengelolaan sumber daya manusia harus didasarkan pada informasi yang objektif agar organisasi mampu memperoleh individu yang memiliki kompetensi, potensi, dan karakteristik yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Salah satu upaya yang dilakukan organisasi untuk memperoleh informasi tersebut adalah melalui asesmen psikologi. Asesmen psikologi merupakan proses sistematis untuk mengumpulkan informasi mengenai kemampuan, kepribadian, motivasi, sikap kerja, serta karakteristik perilaku individu menggunakan berbagai metode dan instrumen psikologi. Hasil asesmen digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam berbagai aspek manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen, seleksi, evaluasi kompetensi, promosi jabatan, maupun pengembangan karier. Penggunaan instrumen yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan sehingga dapat mendukung efektivitas organisasi (Suwanda, 2023). Dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terdapat berbagai instrumen psikologi yang digunakan untuk mengukur karakteristik individu sesuai dengan tujuan asesmen. Beberapa instrumen yang sering digunakan antara lain Intelligence Structure Test (IST), DISC, 16 *Personality Factor* (16PF), Kraepelin Test, Wartegg, serta Personality and Preference Inventory (PAPI) Kostick. Masing-masing instrumen memiliki fungsi yang berbeda, baik untuk mengukur kemampuan intelektual maupun karakteristik kepribadian yang berkaitan dengan perilaku kerja.

PAPI Kostick merupakan salah satu instrumen yang banyak digunakan dalam asesmen psikologi di dunia kerja karena dirancang untuk mengukur kebutuhan, motivasi, gaya kerja, hubungan interpersonal, kepemimpinan, tanggung jawab, serta preferensi perilaku individu dalam lingkungan kerja. Informasi yang dihasilkan dari PAPI Kostick membantu organisasi dalam mengevaluasi kesesuaian karakteristik individu dengan tuntutan jabatan (*person-job fit*), sehingga dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait seleksi, promosi, maupun pengembangan sumber daya manusia (Listiana Ulya & Hidayat, 2022). Perkembangan penelitian mengenai PAPI Kostick menunjukkan bahwa instrumen ini telah diterapkan pada berbagai kebutuhan asesmen psikologi di dunia kerja. Berdasarkan penelitian Manajemen dkk. (2023) serta Wistarini dkk. (2025), PAPI Kostick digunakan sebagai bagian dari asesmen potensi untuk mengidentifikasi kompetensi pegawai dalam proses pengembangan karier. Penelitian Dwinugroho & Purnomo (2026) juga menunjukkan bahwa PAPI Kostick mampu memberikan informasi mengenai motivasi kerja, kemampuan interpersonal, dan karakteristik perilaku kerja yang mendukung proses seleksi jabatan.

Selain dimanfaatkan pada proses seleksi, berbagai penelitian menunjukkan bahwa PAPI Kostick juga digunakan untuk mengevaluasi kompetensi karyawan dan menyusun rekomendasi pengembangan sumber daya manusia. Kaisariadi dkk. (2023), Hamdi dkk. (2024), dan Ufaira dkk. (2025) melaporkan bahwa hasil PAPI Kostick dapat membantu organisasi mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu sehingga menjadi dasar dalam penyusunan program pelatihan, *coaching*, promosi jabatan, maupun pengembangan karier. Di sisi lain, penelitian Suwanda (2023) menunjukkan bahwa sebagian besar aitem PAPI Kostick memiliki karakteristik psikometrik yang baik sehingga layak digunakan sebagai instrumen asesmen psikologi, meskipun beberapa aitem masih memerlukan penyempurnaan. Meskipun penelitian mengenai penggunaan PAPI Kostick terus mengalami perkembangan, sebagian besar penelitian masih berfokus pada penerapan instrumen pada organisasi atau kasus tertentu. Selain itu, hasil penelitian masih tersebar dalam berbagai topik, seperti rekrutmen, seleksi, asesmen potensi, evaluasi kompetensi, pengembangan karier, dan pengujian psikometrik. Kondisi tersebut

menyebabkan belum tersedianya gambaran yang komprehensif mengenai kecenderungan penggunaan PAPI Kostick, manfaatnya dalam praktik asesmen psikologi, serta perkembangan penelitian terkait instrumen tersebut di dunia kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan suatu kajian yang mampu mengintegrasikan berbagai hasil penelitian agar diperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai penggunaan PAPI Kostick dalam asesmen psikologi di dunia kerja. Pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dipilih karena memungkinkan peneliti mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai hasil penelitian secara sistematis sehingga menghasilkan bukti ilmiah yang lebih komprehensif mengenai penerapan PAPI Kostick dalam konteks Psikologi Industri dan Organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melakukan Systematic Literature Review (SLR) mengenai penggunaan PAPI Kostick dalam asesmen psikologi di dunia kerja. Kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai bentuk penerapan PAPI Kostick, tujuan penggunaannya, instrumen pendukung yang digunakan, serta temuan-temuan utama dari penelitian terdahulu. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi praktisi psikologi, akademisi, maupun organisasi dalam mengoptimalkan penggunaan PAPI Kostick sebagai salah satu instrumen asesmen psikologi di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk mengkaji penggunaan Personality and Preference Inventory (PAPI) Kostick dalam asesmen psikologi di dunia kerja. Pendekatan SLR dipilih karena mampu mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil penelitian yang telah dipublikasikan secara sistematis sehingga menghasilkan kesimpulan yang komprehensif mengenai topik yang dikaji. Pelaksanaan penelitian mengacu pada pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) 2020 sebagai standar dalam proses identifikasi, seleksi, evaluasi, dan pelaporan artikel yang digunakan (Page dkk., 2021)

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Bagaimana penggunaan PAPI Kostick dalam asesmen psikologi di dunia kerja berdasarkan hasil penelitian yang telah dipublikasikan?" Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, penelitian difokuskan pada empat aspek utama, yaitu:

1. konteks penggunaan PAPI Kostick dalam dunia kerja
2. tujuan penggunaan PAPI Kostick dalam asesmen psikologi
3. instrumen yang digunakan bersama PAPI Kostick
4. temuan utama mengenai penggunaan PAPI Kostick dalam proses asesmen psikologi.

Proses pencarian literatur dilakukan pada bulan Juli 2026 melalui dua basis data, yaitu Google Scholar dan Garuda. Penelusuran artikel menggunakan kombinasi kata kunci "PAPI Kostick", "Papikostik", "asesmen psikologi", "seleksi karyawan", "rekrutmen", "pengembangan karier", "Psikologi Industri dan Organisasi", dan "dunia kerja". Pencarian dibatasi pada artikel ilmiah nasional yang diterbitkan dalam rentang tahun 2022-2026 untuk memperoleh penelitian yang relevan dan mutakhir.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi:

1. artikel ilmiah nasional yang dapat diakses secara penuh (full text),
2. diterbitkan pada periode 2022-2026
3. membahas penggunaan PAPI Kostick dalam konteks asesmen psikologi di dunia kerja atau organisasi

4. memuat informasi yang lengkap mengenai tujuan penelitian, metode, instrumen, hasil, dan kesimpulan.

Adapun kriteria eksklusi meliputi artikel yang tidak menggunakan PAPI Kostick sebagai instrumen penelitian, tidak membahas konteks karyawan atau dunia kerja, diterbitkan di luar periode yang telah ditentukan, merupakan artikel duplikat, atau tidak menyediakan naskah lengkap.

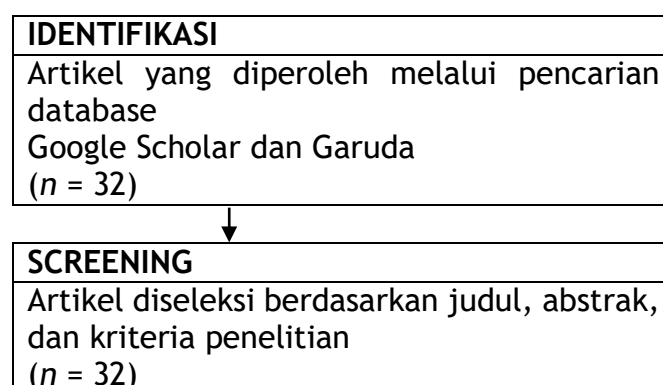
Berdasarkan hasil pencarian awal diperoleh 32 artikel. Selanjutnya dilakukan proses penyaringan berdasarkan judul, abstrak, isi artikel, serta kriteria inklusi dan eksklusi. Setelah proses seleksi sesuai pedoman PRISMA 2020, sebanyak 16 artikel dinyatakan memenuhi kriteria dan digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini. Alur proses identifikasi dan seleksi artikel disajikan pada Gambar 1. Data dari setiap artikel diekstraksi menggunakan lembar ekstraksi data yang disusun oleh peneliti. Informasi yang dikumpulkan meliputi nama penulis, tahun publikasi, negara penelitian, jumlah sampel, tujuan penelitian, instrumen yang digunakan, hasil penelitian, dan kesimpulan. Seluruh data kemudian disusun dalam bentuk tabel untuk mempermudah proses identifikasi, perbandingan, dan sintesis hasil penelitian.

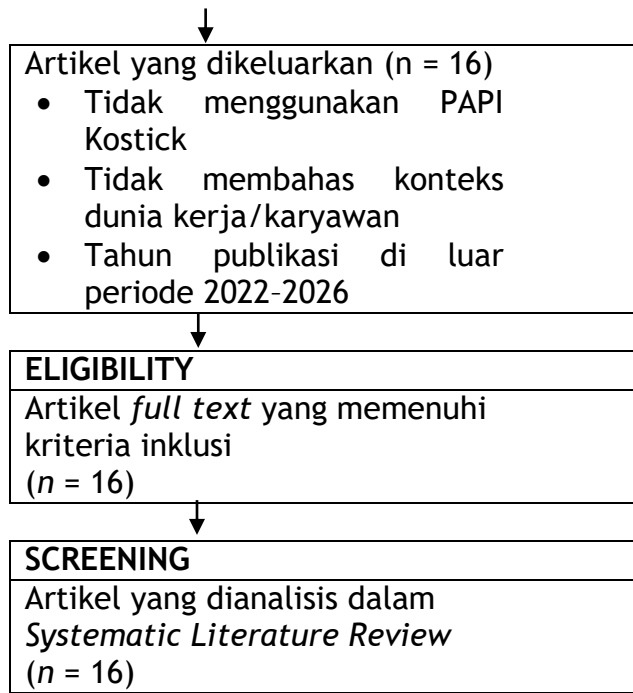
Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif kualitatif (qualitative descriptive synthesis). Setiap artikel dianalisis berdasarkan tujuan penelitian, karakteristik penggunaan PAPI Kostick, instrumen pendukung, serta temuan utama yang dilaporkan. Hasil analisis kemudian dikelompokkan ke dalam beberapa tema, yaitu penggunaan PAPI Kostick dalam rekrutmen dan seleksi karyawan, asesmen potensi, evaluasi kompetensi, promosi jabatan, pengembangan karier, serta pengembangan sumber daya manusia. Selanjutnya, hasil dari masing-masing penelitian dibandingkan untuk mengidentifikasi persamaan, perbedaan, kecenderungan penggunaan instrumen, serta implikasinya terhadap praktik asesmen psikologi di dunia kerja. Sintesis hasil penelitian disajikan secara naratif dan didukung oleh tabel ringkasan penelitian sehingga memberikan gambaran yang komprehensif mengenai penggunaan PAPI Kostick dalam konteks Psikologi Industri dan Organisasi.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan proses pencarian literatur melalui database Google Scholar dan Garuda, diperoleh sebanyak 32 artikel yang berkaitan dengan penggunaan *Personality and Preference Inventory* (PAPI) Kostick dalam asesmen psikologi. Selanjutnya dilakukan proses seleksi berdasarkan pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) 2020, dengan mempertimbangkan kesesuaian topik, tahun publikasi (2022-2026), jenis artikel, serta konteks penelitian. Sebanyak 16 artikel dieliminasi karena tidak menggunakan PAPI Kostick sebagai instrumen penelitian, tidak membahas konteks dunia kerja atau karyawan, serta diterbitkan di luar rentang tahun yang telah ditetapkan. Dengan demikian, sebanyak 16 artikel memenuhi seluruh kriteria inklusi dan dianalisis dalam penelitian ini.

Gambar 1. Diagram Alur Seleksi Artikel Berdasarkan Pedoman PRISMA 2020





Gambar 1. Diagram Alur Seleksi Artikel

Gambar 1 menunjukkan tahapan identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan penetapan artikel yang dianalisis berdasarkan pedoman PRISMA 2020. Dari 32 artikel yang ditemukan, sebanyak 16 artikel dieliminasi karena tidak menggunakan PAPI Kostick sebagai instrumen penelitian, tidak membahas asesmen psikologi pada konteks dunia kerja atau karyawan, serta diterbitkan di luar rentang tahun yang telah ditentukan. Sebanyak 16 artikel yang memenuhi seluruh kriteria selanjutnya digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini.

Karakteristik penelitian yang dianalisis disajikan pada Tabel 1. Seluruh artikel merupakan penelitian nasional yang diterbitkan pada periode 2022-2026. Informasi yang diekstraksi dari setiap artikel meliputi judul penelitian, penulis, tahun publikasi, negara, karakteristik sampel, tujuan penelitian, instrumen yang digunakan, hasil penelitian, dan kesimpulan penelitian.

Tabel 1Karakteristik Artikel yang Dianalisis

No	Judul Jurnal	Penulis	Tahun	Sampel	Tujuan	Instrumen	Temuan Utama
1	HAV dengan Asesmen Potential Review pada Pegawai PT. X	Matrix Aryaningsih & Syarifah	2023	1 pegawai PT X	Mengidentifikasi potensi pegawai melalui potential review	PAPI Kostick, CFIT, Kraepelin, DISC, BEI	PAPI Kostick efektif mengevaluasi kompetensi kerja dan mendukung potential review.
2	HAV Asesmen Potential Review dan Pemetaan Talenta pada Pegawai PT X	Matrix: Wistarini et al.	2025	1 pegawai PT X	Menggambarkan penerapan HAV Matrix	PAPI Kostick, CFIT, Kraepelin, DISC, BEI	PAPI Kostick membantu identifikasi kompetensi dan promosi pegawai.

3	Analisis Kompetensi dan Kesesuaian Jabatan Menggunakan Asesmen Psikologis	Dwinugroho & Purnomo	2026	1 kandidat	Menilai person- job fit	PAPI Kostick, IST, 16PF, Wartegg, Kraepelin, BEI	PAPI Kostick mendukung keputusan seleksi melalui evaluasi karakteristik kerja.
4	Rekrutmen dan Seleksi Jabatan pada PT. PJIL	Wardhani et al.	2025	1 HR Supervisor	Mendeskripsikan proses seleksi	PAPI Kostick, wawancara	Digunakan untuk mengevaluasi kesesuaian kepribadian calon karyawan.
5	Kemampuan PAPI Kostick dalam Memprediksi Adaptabilitas Karyawan	Ulya & Hidayat	2022	158 karyawan	Menguji validitas prediktif	PAPI Kostick, Performance Appraisal	PAPI Kostick mampu memprediksi adaptabilitas sebesar 16%.
6	Analisis Karakteristik Psikometri Aspek Temperament dan Followership	Suwanda	2023	340 data	Menganalisis psikometri PAPI Kostick	PAPI Kostick, IRT	Sebagian besar item memiliki daya beda yang baik.
7	Kasus Potential Review Supervisor Sales Hotel AA	Kaisariadi et al.	2023	1 kandidat	Menilai kesesuaian jabatan	PAPI Kostick, IST, 16PF, MSDT	PAPI Kostick mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan kompetensi kandidat.
8	Asesmen Potential Review pada Karyawan CV BM	Hamdi et al.	2024	1 karyawan	Evaluasi potensi SDM	PAPI Kostick, IST, Kraepelin, Wartegg	Digunakan sebagai dasar coaching dan pengembangan kompetensi.
9	Sistem Informasi Tes Psikotes Online Berbasis Website	Sugiharto	2022	Sistem rekrutmen	Mengembangkan sistem psikotes online	PAPI Kostick, C4.5	Sistem mempermudah pelaksanaan psikotes berbasis web.
10	Development of the MCDL Day's Instrument Compared to Papikostick	Hidayatullah et al.	2022	235 tenaga kerja	Mengembangkan instrumen kepribadian	MCDL Day's, PAPI Kostick	Instrumen baru memerlukan pengembangan lebih lanjut.
11	Penggunaan Alat Tes Papikostick untuk Melihat Kepribadian Karyawan	Tama & Rizki	2024	Karyawan PT PUSRI	Mengidentifikasi profil kepribadian	PAPI Kostick	PAPI Kostick efektif menggambarkan kepribadian dan potensi karyawan.

12	Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Kerja pada Calon Karyawan	Dewi et al.	2024	100 calon karyawan	Menguji pengaruh motivasi	PAPI Kostick, SPSS	Motivasi berpengaruh positif namun lemah terhadap komitmen kerja.
13	Recruitment as Employee Retention Determinant	Setiawan & Gulo	2024	Laporan magang	Mendeskripsikan proses rekrutmen	Observasi, wawancara	Rekrutmen yang baik mendukung retensi karyawan.
14	Development and Psychometric Properties of MKDP Day's Instrument	Hidayatullah & Thaibah	2022	1.123 pekerja	Mengembangkan instrumen kepribadian	MKDP Day's, PAPI Kostick	Reliabilitas baik namun validitas masih perlu ditingkatkan.
15	Individual Assessment to Develop Employees' Careers at Company X	Ufaira et al.	2025	1 karyawan	Menilai kesesuaian karier	PAPI Kostick, IST, DISC, Holland	Mendukung pengembangan karier berdasarkan person-job fit.
16	Resolving Career Dilemmas: An Individual Assessment Approach	Winayanti et al.	2025	1 peserta seleksi	Menilai kompetensi jabatan	PAPI Kostick, IST, DISC, Kraepelin	Asesmen multiinstrumen mendukung seleksi dan pengembangan kompetensi.

Berdasarkan hasil sintesis terhadap 16 artikel, ditemukan bahwa PAPI Kostick digunakan dalam berbagai kebutuhan asesmen psikologi pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Penggunaan yang paling dominan adalah untuk mendukung proses rekrutmen dan seleksi karyawan, asesmen potensi (*potential review*), evaluasi kompetensi, promosi jabatan, serta pengembangan karier. Hasil tersebut menunjukkan bahwa PAPI Kostick dimanfaatkan sebagai instrumen untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik kepribadian, motivasi, kebutuhan, dan perilaku kerja individu sehingga dapat membantu organisasi dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia. Selain digunakan sebagai instrumen utama, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa PAPI Kostick dikombinasikan dengan alat tes psikologi lainnya, seperti *Intelligence Structure Test* (IST), DISC, *Kraepelin Test*, *Culture Fair Intelligence Test* (CFIT), *16 Personality Factor* (16PF), *Wartegg Test*, serta wawancara berbasis kompetensi. Kombinasi beberapa instrumen tersebut bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kemampuan intelektual, karakteristik kepribadian, motivasi kerja, dan kompetensi individu sehingga hasil asesmen menjadi lebih objektif dan akurat.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa penggunaan PAPI Kostick tidak hanya berfokus pada proses seleksi calon karyawan, tetapi juga dimanfaatkan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu sebagai dasar penyusunan program pengembangan sumber daya manusia. Beberapa penelitian melaporkan bahwa hasil asesmen digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan program pelatihan, coaching, pengembangan kompetensi,

serta rekomendasi promosi jabatan sesuai dengan karakteristik dan potensi yang dimiliki setiap karyawan. Selain aspek penerapan, beberapa penelitian turut mengkaji kualitas psikometrik PAPI Kostick. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen ini memiliki karakteristik psikometrik yang memadai untuk digunakan dalam asesmen psikologi di dunia kerja, meskipun beberapa indikator masih memerlukan pengembangan agar mampu meningkatkan ketepatan pengukuran. Temuan tersebut menunjukkan bahwa PAPI Kostick merupakan salah satu instrumen yang terus dikembangkan agar tetap relevan dengan kebutuhan asesmen sumber daya manusia.

Secara keseluruhan, sintesis dari 16 artikel menunjukkan bahwa PAPI Kostick merupakan instrumen asesmen psikologi yang banyak dimanfaatkan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Instrumen ini mampu memberikan informasi mengenai kebutuhan, motivasi, gaya kerja, hubungan interpersonal, kepemimpinan, serta karakteristik perilaku kerja individu. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa PAPI Kostick memiliki peran yang penting dalam mendukung proses pengambilan keputusan organisasi, baik pada tahap rekrutmen, evaluasi kompetensi, pengembangan karier, maupun pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Daftar Referensi

- Brigjen, J., Hasan, H., Kotak, B., Penelitian, A. J., Motivasi, P., Kerja, K., Karyawan, C., Kerja, P., Selatan, K., Fokus, B., Bidang, R. /, & Tinggi, U. P. (2024). *LAPORAN AKHIR PROGRAM DOSEN WAJIB MENELITI (PDWM) TAHUN 2024*.
- Devy Winayanti, R., Suhariadi, F., Made Ayu Yuli Pratiwi, N., Nyoman Imas Pradnyanita Wistarini, N., Riana Artyanti Putri, P., & Author Ratna Devy Winayanti, C. (2025). Resolving Career Dilemmas: An Individual Assessment Approach to Career Planning Solusi atas Dilema Karir: Pendekatan Asesmen Individual dalam Perencanaan Karir. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 14(2), 308-315. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v14i2>
- Dwinugroho, R., & Purnomo, S. (2026). ANALISIS KOMPETENSI DAN KESESUAIAN JABATAN MENGGUNAKAN ASESMEN PSIKOLOGIS: STUDI KASUS SELEKSI KARYAWAN BIDANG SALES AGROINDUSTRI. *Psikosains: Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi*, 21, 1.
- EKO SUGIHARTO. (2022). *SISTEM INFORMASI TES PSIKOTES ONLINE BERBASIS WEBSITE (STUDI KASUS PT NUSANTARA BUILDING INDUSTRIES)*.
- Hamdi, R., Sunarsih, Arifin, Sitanggang, A. T. M., & Fatimah, P. (2024). ASESMEN POTENSIAL REVIEW PADA KARYAWAN CV BM DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. *Nathiqiyyah*, 7(1), 77-89. <https://doi.org/10.46781/nathiqiyyah.v7i1.1023>
- Hidayatullah, M. S., & Thaibah, H. (2021). Development and Psychometric Properties of MKDP Day's Instrument as the Measurement of Personality Based on Worker in Kalimantan Selatan. *Indonesian Psychological Research*, 4(1), 10-15. <https://doi.org/10.29080/ipr.v4i1.646>
- Hidayatullah, M. S., Thaibah, H., Maulidina, A. P., & Ramadhan, M. Z. (2022). Development of the MCDL Day's Instrument as a Personality Measurement Tool compared to the Papikostick Test Tool. Dalam *Health and Community Psychology* (Vol. 11, Nomor 1).
- Kaisariadi, R., Darul Muslikah, E., & Sukiati, D. S. (t.t.). *Kasus Potential Review Supervisor Sales Latar Tempat Kerja di Hotel AA Surabaya*. <https://doi.org/10.61104/alz.v3i5.2650>
- Listiana Ulya, L., & Hidayat, R. (2022). Kemampuan PAPI Kostick dalam Memprediksi Adaptabilitas Karyawan. Dalam *Al-Qalb* (Vol. 13, Nomor 2). <http://dx.doi.org/10.15548/>.
- Manajemen, J., Aryaningsih, P. I. A., & Syarifah, D. (t.t.). HAV Matrix dengan Asesmen Potential Review pada Pegawai PT. X. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(3), 2023.

- Marita Lasutri Tama, M., & Gustia Rizki, S. (2024). PENGGUNAAN ALAT TES PAPIKOSTICK UNTUK MELIHAT KEPERIBADIAN KARYAWAN DI PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG. Dalam *Communnity Development Journal* (Vol. 5, Nomor Tahun). Hal.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Putri Wardhani, H., Zettira Hermawan, R., Amalia, S., Tambang, W. S., & Mangundjaya, W. L. (2025). *Rekrutmen dan Seleksi Jabatan Pada PT. PJIL*. 2(2). <https://doi.org/10.63217/orbit.v2i2.214>
- Setiawan, M. J., & Gulo, Y. (2024). *Recruitment as Employee Retention Determinant at PT Victory International Futures* (Vol. 3, Nomor 1). <http://jurnaltsm.id/index.php/aset>
- Suwanda. (2023). *AANALISIS KARAKTERISTIK PSIKOMETRI ASPEK TEMPRAMENT DAN FOLLOWERSHIP PADA TES PAPI KOSTICK MENGGUNAKAN ITEM RESPONSE THEORY*.
- Ufaira, R. A., Gusria, A., & Fadhli, M. (2025). Individual Assessment to Develop Employees' Careers at Company X. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 9(2), 217-231. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v9i2.13064>
- Wistarini, N., Winayanti, R., Pratiwi, N., Anggreni, N., Pratidina, P., & Studi Psikologi, P. (t.t.). HAV MATRIX: ASESMEN POTENTIAL REVIEW DAN PEMETAAN TALENTA PADA PEGAWAI PT X. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(3), 2025.