

## IMPLEMENTASI ALAT TES PAPI KOSTICK (REVIEW SISTEMATIS)

Catherine Agnesia Putri \*, Eliza Rofiqoh, Fina Alfiah Wulandari, Fitri Amalia Prastiningrum

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

\*Penulis korespondensi, Surel: fitriamalia643@gmail.com

### Abstrak

Tes psikologi adalah sebuah prosedur yang sistematis untuk mengukur proses mental, yang nantinya dapat dievaluasi berdasarkan penormaan tertentu dan dapat digunakan dalam berbagai bidang, seperti pendidikan, klinis, serta industri dan organisasi. Salah satunya yaitu PAPI Kostick yang merupakan alat tes yang mengukur kepribadian individu di lingkungan kerja. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui implementasi tes PAPI Kostick di bidang organisasi dan industri. Artikel ini menggunakan metode review sistematis dengan mengumpulkan riset-riset mengenai topik yang sesuai pada kurun waktu 2015 sampai tahun 2021 dengan kata kunci PAPI Kostick, PAPI for organization, dan personality and preference inventory. Dari hasil pencarian tersebut didapatkan 15 artikel penelitian mengenai implementasi tes PAPI Kostick. Berdasarkan hasil penelitian yang telah di-review, didapatkan bahwa alat tes ini banyak digunakan di perusahaan sebagai seleksi calon karyawan dan pengembangan kompetensi karyawan, serta dapat digunakan juga untuk perencanaan karir pada siswa SMA. Beberapa praktisi juga menggunakan alat tes lain di samping tes PAPI, salah satunya adalah Tes BAUM.

**Kata kunci:** implementasi, PAPI Kostick

### 1. Pendahuluan

Tes psikologi adalah sebuah prosedur yang sistematis untuk mengukur proses mental, yang nantinya dapat dievaluasi berdasarkan penormaan tertentu dan dapat digunakan dalam berbagai bidang, seperti pendidikan, klinis, serta industri dan organisasi. Adapun ranah yang melingkupinya meliputi minat, bakat, intelegensi, dan kepribadian. Tes kepribadian sering digunakan untuk memberikan gambaran pada individu untuk tujuan di bidang tertentu.

Tes psikologi adalah salah satu

komponen yang digunakan untuk acuan bagi sebuah instansi atau perusahaan untuk merekrut karyawan baru guna menggali potensi dari calon karyawan dan melihat kesesuaian calon karyawan dengan pekerjaan dan tempat kerja. Oleh karena itu, tes kepribadian dibutuhkan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam merekomendasikan posisi mana yang sesuai dengan tingkat kemampuan calon karyawan. Dari berbagai jenis alat tes, Papi Kostick merupakan jenis alat tes yang sering digunakan. PAPI (Personality and preference inventory) Kostick menjadi salah satu indikator sebuah organisasi atau industri dalam menyeleksi dan mempertimbangkan karyawan baru. Secara umum, PAPI kostick adalah sebuah inventori yang biasa digunakan di bidang industri dan organisasi untuk menyeleksi karyawan baru guna melihat potensi karyawan dan kesesuaian dengan pekerjaan serta tempat kerja. Dari tes Papi Kostick ini, dapat diketahui tujuh hal tentang kepribadian seseorang. Hal tersebut adalah kepemimpinan (leadership), arah kerja (work direction), aktivitas kerja (activity), relasi social (social nature), gaya bekerja (work style), sifat temperamen (temperament), dan posisi atasan bawahan (followership) (Asmara, 2017).

PAPI Kostick pertama kali diperkenalkan oleh Dr. Max Martin Kostick yang merupakan seorang profesor di Boston State College (Meilastry, 2017). Dirinya pertama kali

memperkenalkan tes ini di Amerika Serikat dengan tujuan untuk mengukur needs dan roles individu yang menjadi bagian dari dinamika dan kecenderungan kepribadian individu. Needs dan roles ini berpacu pada teori needs dan press yang digunakan oleh Murray. Singkatnya, need bertujuan untuk melihat perilaku yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya, sedangkan roles untuk melihat persepsi individu di lingkungan kerja yang bersifat subjektif.

Untuk saat ini, PAPI sudah secara luas dipergunakan di berbagai negara, termasuk Indonesia yang sudah mulai berkembang pada penggunaannya di tahun 1980 (Permana dalam Meilastry, 2017) hingga mulai berkembang pesat di akhir tahun 1990-an. PAPI Kostick sendiri terdapat dua versi, yakni PAPI-I (ipsative) dan PAPI-N (normative). Perbedaan kedua versi tersebut adalah tujuan yang ingin dicapai. Untuk PAPI-N bertujuan untuk seleksi, sedangkan PAPI-I bertujuan untuk pengembangan diri, sehingga hasil tes tidak dibandingkan antara satu orang dengan lainnya (Cemani, 2013).

Sehingga, tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk menuliskan pengimplementasian tes PAPI Kostick di bidang organisasi dan industri berdasarkan metode systematic review dari 15 jurnal yang telah didapatkan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Asesmen dan Alat Tes**

Dalam studi psikologi, asesmen dikenal sebagai metode psikologis yang paling banyak dilakukan di masyarakat luas. Mulai dari anak-anak hingga dewasa. Asesmen adalah metode yang dilakukan psikolog untuk memeriksa kondisi psikologis individu (Suwartono, 2016). Sementara, menurut Cohen & Swerdlik (2018), pengumpulan data-data yang berkaitan dengan kondisi psikologis individu dengan tujuan membuat evaluasi psikologis. Metode asesmen terdiri dari mengumpulkan data, menganalisis dan membuat interpretasi dari data tersebut. Asesmen dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu menggunakan alat tes, wawancara, dan melakukan observasi. Hasil dari asesmen digunakan untuk membuat diagnosa dan dari diagnosa tersebut metode intervensi psikologis dapat ditentukan.

Prosedur asesmen memiliki tujuannya sendiri sesuai dengan bidang yang sedang diukur oleh psikolog. Misalnya, dalam bidang pendidikan, prosedur asesmen bertujuan untuk menentukan minat dan bakat dari siswa. Sementara pada perusahaan, asesmen dilakukan untuk menyeleksi calon karyawan. Dalam lingkup biro psikologi, psikolog melakukan prosedur asesmen untuk menentukan metode intervensi yang tepat terhadap kliennya. Meskipun tujuan dilakukannya asesmen berbeda-beda, inti dari pelaksanaan prosedur asesmen adalah untuk mendapatkan hasil pemeriksaan psikologis dari seseorang dan melakukan evaluasi psikologis. Meyer, dkk (2001) menambahkan, asesmen dapat dilakukan untuk mengetahui gejala awal dari sebuah gangguan jiwa, sehingga psikolog dapat menentukan kebutuhan terapi yang sesuai dengan kondisi psikologis individu.

Dalam pengukuran psikologis, aspek psikologis yang banyak diukur adalah kepribadian, fungsi otak, kinerja, dan inteligensi. Sebelum memulai prosedur asesmen, psikolog dan praktisi khusus seperti manajemen HR, melakukan riset terlebih dahulu mengenai aspek psikologis yang akan diukur. Hal ini dimaksudkan agar alat tes tersebut dapat diadministrasikan dengan baik dan evaluasi psikologis tidak mengalami kesalahan. Sehingga, aspek psikologis pada hasil asesmen sesuai dengan aspek psikologis yang ingin diukur.

Salah satu metode asesmen adalah alat tes. Alat tes merupakan sebuah perangkat pertanyaan yang tersusun dengan baku untuk mengukur bidang tertentu dari seorang individu (Chaplin, 2006). Anastasi (1997) menyebutkan alat tes disusun dengan standar tertentu, bersifat objektif, dan berkaitan dengan perilaku individu. Oleh karena itu, pernyataan atau aitem pada alat tes harus dapat merepresentasikan aspek-aspek psikologis yang akan

diukur. Cronbach (1984) menambahkan bahwa prosedur alat tes digunakan untuk menguji kemampuan individu. Sehingga, dapat disimpulkan alat tes adalah sebuah prosedur terstandar yang disusun dengan baku untuk mengukur kemampuan individu di bidang tertentu. Alat tes sendiri memiliki lima klasifikasi berdasarkan aspek yang diukurnya, yaitu kepribadian, bakat, prestasi, kepribadian, dan kreatifitas (Greogory, 2000).

#### **Alat Tes PAPI Kostick**

PAPI atau Personality and Preference Inventory Kostick merupakan sebuah inventori kepribadian yang dilakukan oleh praktisi Human Resource (HR) untuk mengidentifikasi gaya kerja karyawan. Alat tes ini disusun oleh Dr. Max Kostick, dosen dari Boston State Collage, di Massachusetts, Amerika Serikat. Objek yang diukur oleh alat tes ini adalah kepribadian individu yang berkaitan dengan lingkungan dan values perusahaan. Dinamika kepribadian tersebut diukur dalam bentuk motif (need) dan gaya perilaku individu (role).

Tes PAPI Kostick memiliki 90 aitem yang tersusun berdasarkan 20 aspek kepribadian. Keduapuluh aspek tersebut dikelompokkan menjadi 7 bidang. Tujuh bidang yang diukur oleh tes PAPI Kostick adalah kepemimpinan, aktivitas kerja, arah kerja, relasi sosial, sifat temperamen, gaya bekerja, dan posisi birokrasi (atasan-bawahan). Hasil skoring dapat digunakan oleh praktisi HR untuk seleksi calon karyawan dan melakukan pengembangan karyawan (Cubiks, 2017). Contoh aitem dari alat tes ini adalah 'saya selalu menjadi orang yang bekerja keras'.

#### **Teori Need Murray**

Alat tes PAPI Kostick disusun berdasarkan teori need-press Murray (Schultz & Schultz, 2005). Menurut Murray, kepribadian individu dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri dan lingkungan. Dimensi kepribadian yang diukur alat tes PAPI terdiri dari 20 aspek dengan 7 kelompok. Dimensi-dimensi tersebut dapat dijabarkan seperti berikut ini:

1. Bidang arah kerja  
Bidang ini menentukan bagaimana individu menyelesaikan tugas-tugas mereka. Aspek kepribadian yang diukur dalam bidang ini adalah need to finish task (N), need to achieve (A), dan hard intense worked (G).
2. Bidang kepemimpinan  
Bidang ini mengukur kemampuan individu menjadi seorang pemimpin di suatu kelompok. Aspek yang diukur antara lain leadership role (L), need to control others (P), dan ease in decision making (I).
3. Bidang aktivitas kerja  
Bidang ini mengidentifikasi kemampuan individu berinteraksi dengan lingkungannya. Aspek yang termasuk dalam bidang ini adalah pace (T) dan vigorous type (V).
4. Bidang relasi sosial  
Bidang yang mengukur persepsi dan kebutuhan individu terhadap hubungan sosial. Hubungan sosial tersebut terbatas pada lingkungan kerja individu. Aspek yang diukur oleh bidang ini adalah need to belong to groups (B), need for closeness and affection (O), social extension (S), dan need to be noticed (X).
5. Bidang gaya kerja.  
Bidang ini mengukur persepsi dan kebutuhan karyawan terhadap cara bekerja mereka. Aspek yang termasuk di dalam bidang ini antara lain interest in working with details (D), organized type (C), dan theoretical type (R).
6. Bidang sifat temperamen.

Bidang ini merupakan bidang yang mengidentifikasi bagaimana sifat dan temperamen individu di lingkungan kerja mereka. Aspek yang diukur oleh bidang ini yaitu need for change (Z), emotional resistant (E), dan need to be forceful (K).

7. Bidang atasan-bawahan

Bidang ini mengukur kemampuan dan persepsi individu ketika menjadi atasan atau bawahan. Bidang ini mencakup aspek need to support authority (F) dan need for rules and supervision (W).

## 2. Metode

Artikel ini menggunakan tinjauan sistematis melalui review artikel dengan mengidentifikasi riset-riset mengenai pengimplementasian tes PAPI Kostick di bidang organisasi dan industri, dengan menggunakan paradigma interpretif yang artinya banyak menggunakan pendekatan kualitatif dalam pengambilan hasil data penelitiannya. Didapatkan sebanyak 15 artikel penelitian tentang tes PAPI Kostick di bidang organisasi dan industri. Kriteria artikel yang digunakan, yaitu menggunakan subjek jenis kelamin perempuan dan laki-laki, artikel berbahasa Inggris dan bahasa Indonesia yang diakses pada situs Google Scholar pada kurun waktu tahun 2015 sampai tahun 2021 dengan kata kunci PAPI Kostick, PAPI for organization, dan personality and preference inventory. Adapun artikel yang tidak digunakan adalah artikel yang diterbitkan di bawah tahun 2015. Selanjutnya, dilakukan pengumpulan data dan pemeriksaan hasil penelitian yang dilakukan secara sistematis

## 3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pencarian tersebut, dapat diperoleh 15 artikel yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, didapatkan hasil yang telah dituliskan pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Penelitian tentang aplikasi tes PAPI Kostick dari rentang tahun-20251

No.	Peneliti	Subjek Penelitian	Hasil
1.	H, Puspitasari W. & Hidayat. R	Karyawan	Faktor relasi sosial yang mampu melakukan prediksi terhadap inisiatif pribadi sedangkan grafis BAUM tidak mampu melakukan prediksi.
2.	Hapsorowati, Vivi Diyah, Saptono, R. & Doewes, Afrizal	Karyawan perusahaan X	Tes PAPI Kostick lebih memiliki peran dalam pengambilan keputusan apabila dibandingkan dengan tes DISC.
3.	Ardhi, Donni Revi & Dariusmin, Dian Fithriwati	Karyawan Rumah Sakit XX dengan posisi supervisor penagihan	Berdasarkan hasil asesmen <i>potensial review</i> pada jabatan supervisor penagihan, didapatkan hasil bahwa subjek memenuhi

			seluruh standar yang telah ditetapkan dan beberapa aspek melebihi standar. Banyak aspek dari berbagai macam tes salah satunya adalah PAPI Kostick serta lainnya dan juga wawancara.
4.	Aditya, Andi Muhammad & Noviati, Nur Pratiwi	Pegawai PT X yang berorientasi pada bisnis pelayanan di Indonesia yaitu bidang port service	Setelah pengujian dengan beberapa alat ukur yang salah satunya adalah PAPI maka didapatkan 10 kompetensi yang memenuhi standar, 3 kompetensi berada pada kategori diatas standard an 1 kompetensi dibawah standar. Sehingga perlu adanya pengajaran singkat oleh konselor kepada suadari Y.
5.	Prihandini, Ichsanti	Karyawan	Hasil menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan pada PAPI Kostick mampu melakukan prediksi sedangkan hasil analisis regresi linear berganda pada penggabungan penilaian dari atasan, rekan kerja, dan diri sendiri menunjukkan tidak ada faktor pada PAPI Kostick yang mampu memprediksi pengambilan keputusan.
6.	Oktora, F & Hidayat, R.	158 responden dari 9 unit organisasi di Fakultas ekonomi Bisnis Universitas Gadjah Mada.	Hasil epenelitian ini menunjukkan bahwa hanya faktor aktivitas kerja sebagai signifikan prediktor
7.	Ulya, L.L & Hidayat, R.	158 orang karyawan tenaga non-kependidikan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada.	Hasil menunjukkan bahwa tes PAPI Kostick mampu memprediksi adaptabilitas karyawan yaitu sebesar 16% pada aspek peran pekerja keras (G) dan kebutuhan mengontrol orang lain (P).

8.	Wilbers, L	Pekerja di Afrika Selatan	Hasil analisis faktor PAPI memiliki set aitem yang menunjukkan faktor kepribadian yang sesuai dengan ukuran kepribadian yang dibutuhkan pada pekerja.
9.	Bandono, A, C.M, Udisubakti & Lutviadhani, R	Danyon AAL (komandan batalyon)	Metode kepribadian yang ada pada tes PAPI bersama dengan kriteria-kriteria lain akan diuji kaitan hubungan antara kriteria maupun antar subkriteria dengan menggunakan kuisioner DEMANTEL. Untuk dapat menghasilkan gambaran menjadi sebuah ANP setelah itu dijadikan sebuah software untuk dapat diujikam.
10.	Cemani, Dwi Puri Soebroto, Arief Andy &Wicaksono, Satrio Agung	Pelamar pekerjaan	Hasil pengujian akurasi serta pengujian validasi (Black Box testing) sebesar 96,49% menunjukkan sistem pakar berfungsi dengan baik menggunakan metode tes PAPI Kostick
11.	Jiandy, R, Wiratama, Y.W & Hansun, S.	Individu yang akan mendaftar organisasi	Berdasarkan pengolahan data yang diperoleh dari PAPI Kostick dapat dilakukan dengan Algoritma C4.5. untuk memprediksi potensi siswa sebagai pengurus organisasi dengan alat tes PAPI Kostick dapat disimpulkan bahwa alat tes PAPI Kostick tidak cocok dengan Algoritma C4.5 karena hasil prediski potensi siswa tidak memiliki akurasi yang signifikan.
12.	Jati, Agam S., Al Fatta, H. & Kusriani	Siswa SMA X	Tes perencanaan karir dengan basis komputer yang akan melaporkan hasil dari tes kognitif, tes minat dan rekomendasi jurusan yang cocok untuk siswa SMA.

13.	Surianti & Wijaya. E	Calon Karyawan pada STMIC TIME Medan	Sistem pakar psikotes penerimaan karyawan yang penulis gunakan adalah psikotes PAPI Kostick dimana menggunakan 20 aspek kepribadian yang dikelompokkan
			menjadi 7 bagian dan diharapkan dapat membantu mempermudah pengambilan keputusan.
14.	Savira, A. W & Hidayat, Rahmat	Karyawan	Penggunaan alat tes PAPI-Kostick dan bagian mahkota pada BAUM dapat memprediksi pengendalian emosi sehingga kedua tes tersebut dapat efektif apabila digunakan untuk mengakses potensi pengendalian emosi karyawan.
15.	Khairani, D.A. & Fahmie, A	Karyawan hotel	Peninjauan potensi bertujuan untuk memetakan kompetensi pegawai termasuk kekuatan dan hal-hal yang harus dikembangkan dalam diri pegawai. Sehingga pegawai mengetahui kompetensi maupun bidang yang harus dikembangkan maupun dirasa kurang sehingga dapat di maksimalkan dengan memilih strategi pengembangan diri.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, didapatkan bahwa terdapat banyak sekali manfaat tes PAPI Kostick untuk pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja, untuk meninjau kembali potensi karyawan, untuk mengembangkan organisasi melalui potensi dari anggota, untuk mempertimbangkan pekerja atau karyawan diterima pada perusahaan, asesmen PAPI- Kostick diujikan dengan asesmen lain seperti IST, BAUM dan sebagainya, serta untuk dikembangkan dengan teknologi seperti digunakan bersama Algoritma walaupun masih kurang cocok

Hasil dari 15 artikel menunjukkan bahwa beragamnya fungsi atau kegunaan tes yang tidak hanya digunakan untuk sebuah pekerjaan namun juga digunakan untuk organisasi serta memilih peran yang penting untuk prediksi kinerja individu. Faktor-faktor pada tes PAPI-Kostick yang digunakan pada potential review tidak dapat memprediksi emosi karyawan di masa depan namun dapat memprediksi faktor pengendalian emosi. Faktor yang dapat mengenali faktor pengendalian emosi adalah peran sibuk (V) dan peran penuh semangat (T) dan atau peran penuh semangat (V) rendah maka akan semakin baik emosi karyawan. Tes BAUM ketika diujikan bersama PAPI-kostick juga dapat menghasilkan gambaran

pengendalian emosi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua tes ini memiliki hubungan dalam memprediksi pengendalian emosi dengan proses eksplorasi analitik pada seluruh faktor PAPI-Kostick dan bagian-bagian BAUM (Savira, A.W. & Hidayat. R, 2017).

Tes inventory atau disebut tes kepribadian yang digunakan untuk mengetahui prediksi kinerja karyawan di masa depan adalah PAPI-KOSTICK. Alat tes memiliki fungsi juga mengungkap kebutuhan-kebutuhan dalam diri individu. Namun lebih fokus dan berorientasi pada dunia kerja seperti inisiatif, kerja sama, komunikasi dan relasi sosial (Rumiani dkk, 2014 dalam Khairani dkk, 2018). Tes grafis juga digabungkan dengan tes ini untuk mengetes supervisor House Keeping perhotelan X yang menggunakan lukisan-lukisan dan garis, berbeda dengan tes PAPI Kostick yang digunakan pada tes ini adalah DAP dan BAUM. Tes krapelin juga digunakan bersama tes grafis serta inventory ini bertujuan untuk mengukur daya kecepatan, ketelitian, keajegan dan ketahanan (Rumiani dkk, 2014 dalam A. Khairani dkk, 2018).

Sistem pakar yang sering disinggung pada hasil tinjauan 15 artikel di atas adalah suatu program komputer. Proram sistem pakar yang pertama kali muncul yaitu General-purpose Problem Solver (GPS) yang dikembangkan oleh Newel dan Simon. Sistem pakar adalah sebuah intelegensi buatan agar dapat memudahkan para ahli menyelesaikan masalah. Menurut Durkin (dalam Suranti dkk,2017), sistem pakar yaitu suatu program komputer yang dirancang bertujuan untuk memodelkan kemampuan penyelesaian masalah yang dilakukan oleh seorang pakar. Sistem pakar merupakan program komputer yang dirancang sebagai konsultan. Sehingga adanya kemajuan teknologi juga membuat tes PAPI Kostick tidak hanya dapat dikerjakan secara manual namun juga dikerjakan secara komputerisasi serta dapat lebih praktis. (Suranti & Wijaya, E., 2017).

#### 4. Simpulan dan Saran

Alat Tes PAPI Kostick adalah tes yang mengukur kepribadian individu di lingkungan kerja. Kepribadian individu dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri dan faktor lingkungannya. Dalam pelaksanaannya, alat tes ini banyak digunakan di perusahaan sebagai seleksi calon karyawan dan pengembangan kompetensi karyawan. Namun, alat tes ini juga dapat digunakan untuk merencanakan karir pada siswa SMA. Beberapa praktisi juga menggunakan alat tes lain di samping tes PAPI, salah satunya adalah Tes BAUM.

Untuk mengikuti perkembangan teknologi, ada baiknya alat Tes PAPI dikembangkan secara online. Pengembangan ini dapat melalui website atau situs resmi perusahaan dan hanya bisa diakses oleh karyawan dari perusahaan tersebut. hal ini untuk mencegah kebocoran aitem dari alat tes PAPI. Selain itu, perubahan metode bekerja akibat pandemi, dari work from office menjadi work from home, adalah landasan pengembangan alat tes PAPI secara online.

#### Daftar Rujukan

- Andi Muhammad Aditya, & Nur Pratiwi Noviati. (2021). Asesmen Potential Review Pada Pegawai Pelabuhan PT.X (Umpan Balik: Pengembangan Kompetensi Melalui Konseling). Nospakabelo: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam, 2(1), 16–25.
- Ardhi, D. R., & Dariusmin, D. F. (2020). Asesmen Potential Review Pada Karyawan Rumah Sakit XX Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bagian Penagihan. Psychopolytan : Jurnal Psikologi, 4(1), 27–38.
- Asmara, R. A., Andoko, B. S., & Nurhasan, U.2017. Sistem Cerdas Tes Kepribadian PAPI Kostick. Jurnal Dinamika Dotcom, 8 (1), 48-59. Politeknik Negeri Malang. Cemani, Dwi P., Arief, Andy S., Satrio, Agung W. 2013. Sistem Pakar Tes Kepribadian PAPI Kostick Untuk Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja. Teknik Informatika: Universitas Brawijaya.

- Cohen, R. J. dan Swerdlik, M. E. 2018. *Psychological Testing and Assessment: An Introduction to Tests and Measurement Ninth Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- H. Windya P. & Hidayat, Rahmat. 2017. Validitas Prediktif PAPI Kostick Dan Grafis BAUM Terhadap Inisiatif Pribadi Karyawan. Universitas Gadjah Mada
- Hapsorowati, V. D., Saptono, R., & Doewes, A. (2015). SPK Penempatan Calon Karyawan Pada Tes DISC Dan PAPI Kostick. Seminar Nasional Teknologi Informasi, October 2015, 231–241.
- Jati, A. S., & Al Fatta, H. 2017. Pengembangan Prototype Tes Psikologi Perencanaan Karir Siswa SMA Prototype Development Of Career Planing Psychological Test For Senior High School Students. *Citec Journal*, 5(1), 58–70.
- Jiandy, R., Wiratama, Y. W., & Hansun, S. (2017). Implementation Of C4.5 And PAPI Kostick To Predict Students Potential As Organization Caretaker. *International Journal Of Information Technology, Computer Science And Open Source*, 1(1), 1–8.
- Khairani, A. D., & Fahmie, A. (2018). Potential Review Karyawan Hotel X Sebagai Dasar Pengembangan Sumber Daya Manusia. *The National Conferences Management And Business (NCMAB) 2018 "Pemberdayaan Dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital,"* 394–404.
- Meilastry, Sinta. 2017. Analisis Karakteristik Psikometri Tes PAPI Kostick. Skripsi. Fakultas Psikologi: Universitas Sumatera Utara.
- Ninin, R. H., dkk. 2020. Psikoetnografi sebagai Metode Asesmen Psikologi Komunitas. *Jurnal Psikologi Sosial* 2020 18(2): 157-168.
- Nurhardini, Dahniar. 2017. Studi Pendahuluan: Uji Validitas Konstruk Culture Fair Intelligence Test (CFIT) dengan Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA) di PUSDIKBANG SDM Perum Perhutani Madiun. Skripsi. Fakultas Psikologi. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Oktora, Fannydia & Hidayat, Rahmat. 2017. Kemampuan Tes Kepribadian Papi Kostick Memprediksi Perilaku Berorientasi Pelanggan. Universitas Gadjah Mada.
- Prihandini, I. 2017. Daya Prediksi Tes PAPI Kostick Terhadap Kinerja Pengambilan Keputusan Pada Karyawan. Universitas Gadjah Mada : Tesis
- Savira, A. W., & Hidayat, R. (2017). Validitas Prediktif Papi-Kostick Dan Baum Terhadap Pengendalian Emosi Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 44(3), 223.
- Surianti, & Wijaya, E. (2017). Rancangan Sistem Pakar Psikotes Untuk Penyeleksian Penerimaan Karyawan Pada STMIK TIME Medan. *Jurnal Times*, 6(2), 69–78.
- Suwartono, Christiany. 2016. Alat Tes Psikologi Konteks Indonesia: Tantangan Psikologi di Era MEA. *Jurnal Psikologi Ulayat* 3(1): 1-6.
- Ulya, L. L. (2017). Kemampuan PAPI Kostick Dalam Memprediksi Adaptabilitas Karyawan. Universitas Gadjah Mada: Tesis
- Wilbers, Lizelle. 2015. An Investigation Into The First-Order Factor Structure Of The Personality And Preference Inventory- Normative ( Papi-N ) On A Relatively Large South African Thesis Presented In Partial Fulfilment Of The Requirements For The Degree Of Master.