

# METODE PAPI KOSTICK UNTUK MENENTUKAN KEPRIBADIAN CALON PEGAWAI DI PT. RAPIDO JAYASA TRANS BERBASIS WEB

Heru Prasetyo<sup>1</sup>, Atikah Inayah Jamaluddin<sup>2</sup>, Y. Johny W. Soetikno, Kasmawaru

<sup>1,2</sup> Jurusan Sistem Informasi Universitas Dipa Makassar  
Jln. Perintis Kemerdekaan KM. 9 Makassar

<sup>1</sup>heru.prasetyo@gmail.com, <sup>2</sup>jamaluddinatikahinayah@gmail.com, <sup>3</sup>john.soetikno@undipa.ac.id,  
<sup>4</sup>kasmawaru@undipa.ac.id

## Abstrak

*Penelitian ini mengembangkan sebuah aplikasi web berbasis metode PAPI Kostick untuk menentukan kepribadian calon pegawai di PT. Rapido Jayasa Trans. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aplikasi tersebut berhasil mengimplementasikan metode PAPI Kostick dan memberikan informasi berguna dalam menentukan kepribadian calon pegawai. Skala dominansi dan penerimaan diri memiliki skor tertinggi, sementara skala kesopanan dan keteraturan memiliki skor terendah. Meskipun hasil dari metode ini hanya sebagian dari informasi yang diperlukan dalam perekrutan karyawan, aplikasi ini dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan.*

**Kata kunci:** Metode PAPI Kostick, Kepribadian, Aplikasi Web, Calon Pegawai, PT. Rapido Jayasa Trans.

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

PT Rapido Jayasa Trans (ID Express) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengiriman dan logistik yang bermarkas di Jakarta, Indonesia. PT Rapido Jayasa Trans adalah anak perusahaan Indokaisa Group. Indokaisa Group adalah perusahaan yang didirikan pada tanggal 28 februari 2020, untuk kemudian di sebut Indokaisa Group pada tanggal 8 januari 2022 dalam melaksanakan kegiatan bisnis nya dalam bentuk holding groups Company. ID Express yang merupakan perusahaan bergerak di bidang ecommerce. Tidak hanya sekedar mengantarkan barang, ID Express juga memberikan pengalaman terbaik dalam melayani kebutuhan pengiriman Anda. Menjadi jasa pengiriman ekspres berbasis teknologi terbesar di Asia Tenggara dengan fokus sebagai partner e-commerce dan marketplace.

Salah satu tes kepribadian yang sering digunakan dalam lingkup Human Resource Department (HRD) di suatu perusahaan atau organisasi adalah tes PAPI Kostick. PAPI (Personality and Preference Inventory) adalah alat tes penilaian kepribadian terkemuka yang digunakan oleh para profesional HR dan manajer Untuk mengevaluasi perilaku, gaya kerja individu dan juga diterapkan di PT. Rapido Jayasa Trans.

PAPI disusun sebagai dua aspek yang terpisah, yaitu ; Pengukuran kebutuhan (needs) dan pengukuran persepsi (roles), yaitu persepsi keadaan individu di tempat kerja. PAPI Kostick untuk menjabarkan kepribadian dalam 7 aspek yang masing – masing mewakili need dan role tertentu. yaitu: Kecenderungan dalam bekerja, Kepemimpinan, Aktivitas, Kecenderungan dalam bersosialisasi, cara bekerja, temperament dan keikut

sertaan. Dari aspek itu juga terdapat beberapa instrumen pendukung yang menjadi penilaian dalam setiap aspek.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis memilih judul “Metode PAPI Kostick Untuk Menentukan Kepribadian Calon Pegawai Di Pt. Rapido Jayasa Trans Berbasis Web” agar menjadi salah satu pendukung dalam perekrutan karyawan. Sebuah aplikasi yang mampu memberikan pemecahan masalah atau membantu dalam mengambil suatu hasil untuk melengkapi informasi yang telah diolah, dimana aplikasi ini sering digunakan dalam sebuah instansi atau perusahaan. Dengan dibangunnya web ini diharapkan dapat memudahkan user untuk melakukan tes, mempermudah perusahaan dalam menseleksi dan melakukan penempatan kerja sehingga perusahaan mendapatkan orang-orang yang tepat seperti yang dibutuhkan oleh perusahaan.

### B. Landasan Teori

Landasan teori bisa diartikan sebagai teori-teori yang relevan dengan apa yang diteliti dan bisa digunakan untuk menjelaskan variabel, serta memberi jawaban sementara terhadap hipotesis dan penyusunan instrumen penelitian. Landasan teori pada penelitian ini yaitu:

#### A. Tes Kepribadian

Kepribadian adalah suatu dorongan yang mengatur perilaku seseorang atau memberi petunjuk ke arah tertentu. Hal ini akan membuat seseorang merespon masalah dengan cara yang wajar sesuai dengan situasi yang sedang dihadapi. Kepribadian juga dapat didefinisikan sebagai sebuah cara yang dilakukan seseorang dalam merespon suatu situasi atau cara bertindak yang disukai seseorang terhadap keadaan maupun orang tertentu [1].

Kepribadian berarti totalitas karakteristik individual, terutama berhubungandengan dengan orang lain,

suatu kelompok kecenderungan emosi yang terpadu, minat-minat, kecenderungan tingkah laku, dan lain-lain. Termasuk juga, kepribadian ganda atau terbelah. Kebanyakan arti yang populer tercakup dalam satu dari penjelasan berikut. Diukur dari pertanyaan seberapa efektifkah seseorang mampu mengeluarkan respons-respons positif terhadap orang yang berbeda-beda dalam berbagai kondisi. [2].

Tes-tes kepribadian melibatkan stimulus terstandarisasi yang ditujukan untuk memancing dan menganalisa perbedaan reaksi individu. Tes-tes objektif adalah pengukuran yang mulai dikuantifikasi dan didefinisikan. Tes ini mungkin tidak baik dalam pengukuran aspek-aspek kepribadian yang lebih samar. Tes-tes subjektif mengandalkan interpretasi pengamat atau pemberi tes, di mana tiap –tiap analisis sangat mungkin menghasilkan interpretasi yang berbeda-beda. Assesmen yang paling baik adalah yang mengandalkan berbagai macam pengukuran untuk membuat sebuah gambaran individu yang lebih lengkap. [3],[8].

#### B. PAPI Kostick

PAPI (Personality and Preference Inventory) adalah Personality assessment atau alat tes penilaian kepribadian terkemuka yang digunakan oleh para profesional HR (Human Resources) dan manajer terkait untuk mengevaluasi perilaku dan gaya kerja individu pada semua tingkatan. Personality and Preference Inventory (PAPI) dibuat oleh guru besar Psikologi Industri dari Massachusetts, Amerika, yang bernama Dr. Max Martin Kostick pada awal tahun 1960-an. Versi 12 Swedia lebih dulu diperkenalkan di awal 1980-an dan versi ini diperkenalkan pada tahun 1997 dengan versi ipsatif (PAPI-I) dan normative (PAPI-N). versi ipsatif, PAPI-I, dirancang untuk digunakan untuk pengembangan pribadi, sedangkan normative versi, PAPI-N, yang dimaksudkan untuk digunakan untuk perbandingan dan seleksi. Dasar pemikiran untuk desain dan formulasi PAPI didasarkan pada penelitian dan teori kepribadian “needs-press”. [1]

Pada tes PAPI Kostick seseorang diminta untuk memilih pernyataan yang sesuai dengan diri seseorang, khususnya pada situasi kerja. Tes ini mencoba mengungkapkan 20 aspek kepribadian diantaranya: kemandirian, motivasi prestasi, kepemimpinan, membuat keputusan, hubungan sosial, pola kerja, tempren, agresivitas, pengendalian emosi, kepatuhan dan lain-lain. Tes ini berisi 90 pasang pernyataan. Yang diminta untuk memilih satu dari dua pernyataan yang paling sesuai dengan diri saat dihadapkan pada lingkungan kerja. Waktu yang dibutuhkan 20-30 menit. Pernyataan-pernyataan dalam tes PAPI Kostick mengondisikan seseorang berada dalam lingkungan kerja. Dalam tes PAPI Kostick, seseorang “dipaksa” untuk memilih salah satu dari dua pernyataan yang paling sesuai dengannya. “dipaksa” karena jika pernyataan tidak ada yang sesuai, seseorang harus tetap memilih salah satu diantaranya [4]

Salah satu metode yang digunakan dalam mengukur kepribadian yaitu tes PAPI Kostick. Tes PAPI Kostick merupakan alat tes yang digunakan oleh para profesional human resources dan manajer terkait untuk mengevaluasi perilaku dan gaya kerja individu pada semua tingkatan. Tes ini merupakan salah satu tes yang 2 kepribadian

yang tercermin dalam tingkah laku yang didasarkan pada kategorisasi. Menurut Adnan, pada tes PAPI Kostick seseorang diminta untuk memilih pernyataan yang sesuai dengan diri seseorang, khususnya pada situasi kerja. Tes ini mencoba mengungkapkan 20 aspek kepribadian diantaranya: kemandirian, motivasi prestasi, kepemimpinan, membuat hasil, hubungan sosial, pola kerja, tempren, agresivitas, pengendalian emosi, kepatuhan dan lain-lain. Salah satu kelebihan dari tes ini yaitu Sangat berguna untuk mengevaluasi karyawan karena menggambarkan administration styles dan dapat digunakan oleh dua orang atau lebih untuk mengetahui hubungan atasan bawahan dan mengembangkan solusi *interpersonal*. Di Indonesia, tes PAPI Kostick diperkenalkan pada tahun 1980 dan berkembang menjelang akhir 1990 yang berbentuk *self inventory*.

Dalam Papi Kostick ada 7 bidang yang dapat menjadi penilaian dalam system tes uji Papi Kostick :

#### 1. Work Direction (Arah Kerja)

Bidang Aspek Yang Pertama Kali Diungkap Oleh Tes PAPI Kostick Yakni *Work Direction* Atau Bisa Kita Sebut Sebagai Arah Kerja. Dalam Bidang Aspek Ini Terdiri Dari Tiga Jenis. Pertama, *Need To Finish Task* Yang Artinya Kebutuhan Dalam Menyelesaikan Tugas Secara Mandiri. Kemudian, Ada *Hard Intense Worked*, Artinya Peran Pekerja Keras. Sedangkan Yang Terakhir, Adalah *Need To Achieve* Atau Kebutuhan Berprestasi.

#### 2. Leadership (Kepemimpinan)

Selain *Work Direction*, Dalam Tes PAPI Kostick Ini Juga Terdapat Aspek *Leadership* (Kepemimpinan). Sama Halnya Dengan *Work Direction*, *Leadership* Juga Memiliki Tiga Jenis Di Dalamnya. Pertama Adalah *Leadership Role*, Merupakan Peran Kepemimpinan. Kemudian Ada *Need To Control Others* Yang Artinya Kebutuhan Mengatur Orang Lain. Terakhir, Adalah *Ease In Decision Making*, Yakni Peran Dalam Membuat Sebuah Keputusan.

#### 3. Activity (Aktivitas Kerja)

*Activity* Atau Aktivitas Kerja Ini Merupakan Bidang Aspek Lainnya Yang Terdapat Dalam Tes PAPI Kostick. Dalam Bidang Aspek Ini Terdiri Atas Dua Jenis. Pertama, Yakni *Pace* Atau Peran Sibuk. Selain Itu, Ada Pula *Vigorous Type* Yang Artinya Peran Penuh Semangat.

#### 4. Social Natue (Relasi Sosial)

Ketika kita berbicara mengenai bidang aspek dalam Tes PAPI Kostick, maka *Social Natue* (Relasi Sosial) ini menjadi salah satunya. Pada bidang aspek ini terdiri atas empat jenis yang masing-masing memiliki fungsi dan perannya sendiri. Sebut saja salah satunya seperti *Need For Closness And Affection*, yakni kebutuhan kedekatan serta kasih sayang. Kemudian, ada pula *Need To Belong To Groups* yang artinya kebutuhan diterima dalam kelompok. sementara itu, *Social Extension*, yang memiliki arti sebagai peran dalam hubungan sosial. Sedangkan yang terakhir, *Need To Be Noticed* artinya, kebutuhan untuk diperhatikan.

#### 5. Work Style (Gaya Kerja)

*Work style* (gaya kerja) merupakan bidang aspek dalam tes PAPI Kostick lainnya yang bisa kita temukan. Dalam bidang aspek ini terdapat tiga jenis aspek. Aspek yang pertama yakni *Organized Type*(peran dalam mengatur). *Interest In Working With Details*, yang artinya peran bekerja dengan hal-hal yang rinci dan detail. Kemudian, *Theoretical Type* atau peran orang yang teoritis.

6. *Temperament* (Sifat Temperamen)  
*Temperament* (Sifat Temperament) Ini Memiliki Tiga Jenis Aspek Di Dalamnya. Pertama, Yakni *Need For Change*, Yakni Kebutuhan Untuk Melakukan Perubahan Atau Berubah. Kemudian, Ada *Emotional Resistant*, Yakni Peran Dalam Mengendalikan Emosi. Selain Itu, Ada Juga *Need To Be Forceful*, Yakni Kebutuhan Untuk Agresif.

7. *Followership* (Posisi Atasan Dan Bawahan)  
 Dalam bidang aspek kali ini yaitu *followership* (posisi atasan dan bawahan). Terdapat dua jenis, *Need To Support Authority* dan *Need For Rules And Supervision*. *Need To Support Authority* merupakan kebutuhan untuk membantu atasan. Sedangkan *Need For Rules And Supervision*, yakni kebutuhan mengikuti aturan serta pengawasan. Masing-masing bidang aspek dalam Tes PAPI Kostick ini mampu memberikan evaluasi perilaku maupun gaya kerja individu di tempat kerja.

Dari tujuh aspek yang ada di atas memiliki instrumen yang berbeda-beda, berikut instrumen-instrumen dari setiap aspek di atas:

- a. Kecenderungan Dalam bekerja
  - 1) *Need to finish task* (N)
  - 2) *Hard intense worked* (G)
  - 3) *Need to achieve* (A)
- b. Kepemimpinan
  - 1) *Leadership role* (L)
  - 2) *Need to control others* (P)
  - 3) *Ease in decision making* (I)
  - 4) *Pace* (T)
  - 5) *Vigorous type* (V)
- c. Aktivitas
  - 1) *Pace* (T)
  - 2) *Vigorous type* (V)
- d. Kecenderungan dalam bersosialisasi
  - 1) *Need for closeness and affection* (O)
  - 2) *Need to belong to groups* (B)
  - 3) *Social extension* (S)
  - 4) *Need to be noticed* (X)
- e. cara bekerja
  - 1) *Organized type* (C)
  - 2) *Interest in working with details* (D)
  - 3) *Theoretical type* (R)
- f. Temperament
  - 1) *Need for change* (Z)
  - 2) *Emotional resistant* (E)
  - 3) *Need to be forceful* (K)
- g. Keikutsertaan.
  - 1) *Need to support authority* (F)
  - 2) *Need for rules and supervision* (W)

Dari data di atas dapat kita uraikan setiap aspek memiliki nilai yang berbeda-beda sehingga dapat di buat dalam sebuah table berikut:

**Tabel 1.** Table Instrumen

No Soal	Aspek_H	Aspek_D
1	G	E
2	A	N
3	P	A
4	X	P
5	B	X
6	O	B
7	Z	O
8	K	Z
9	F	K
10	W	F

Kesesuaian pribadi *testee* akan dilihat dari skor aspek T, V, D, N, S, B, O, W, dan A untuk lolos seleksi tes kepribadian untuk posisi *Senior Web Designer* di PPTI Universitas Brawijaya. Skor pesertates harus berada dalam skala skor, tidak melebihi batas atas dan tidak kurang dari batas bawah. Contoh :

Seorang peserta tes seleksi tenaga kerja untuk posisi *Senior Web Designer* di PPTI menjawab dengan skor :

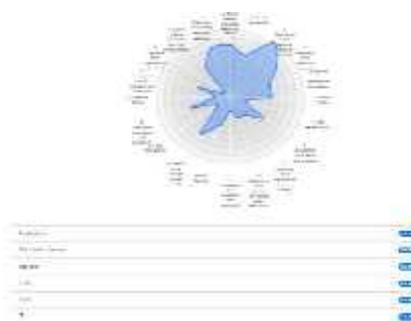
$$\begin{aligned}
 T &= 2 & D &= 7 & S &= 8 \\
 O &= 6 & A &= 5 & W &= 1 \\
 V &= 1 & N &= 4 & B &= 5
 \end{aligned}$$

aspek target = 9 (Jumlah aspek yang dikriteriakan) Dari 9 aspek peserta tes tersebut memilikiskor aspek T, V, N, S, A dan O yang berada di luar skala skor target, sehingga nilai n = 3.

$$\begin{aligned}
 \% \text{ kesesuaian} &= \frac{n}{\sum \text{aspek target}} \times 100\% \\
 &= \frac{3}{9} \times 100\% \\
 &= 33,3333\%
 \end{aligned}$$

Jadi, *testee* tersebut 33,3333% sesuai dengan target aspek kepribadian untuk posisi pekerjaan *Senior Web Designer* pada instansi PPTI.

**Gambar 1.** Hasil Perhitungan Skor



Pada gambar 2.2 berikut menjelaskan bagaimana proses Menghitung skor peran, yaitu dengan menjumlahkan anak panah yang dilingkari, baik yang horizontal maupun vertical

sesuai dengan arah tanda panah. Menuliskan jumlah skor pada masing – masing kotak skor dibawah huruf G, L, I, T, V, S, R, D, C, E yang telah tersedia pada lembar jawab. Menghitung jumlah skor pada seluruh kotak skor peran secara horizontal, dan jumlah skor harus 60. Memindahkan setiap skor pada lembar jawaban ke lembar scoring sesuai dengan setiap huruf pada aspek “peran” dan “kebutuhan” dengan cara melingkari angka di dalam lingkaran. Membuat garis penghubung antara angka yang satu dengan angka lainnya sehingga terbentuklah sebuah diagram pada lembar psikogram yang telah tersedia.

#### C. Web

“Web merupakan media penyampaian informasi atau sebagai media promosi yang efektif dan efisien, yang dapat dijelajah dimanapun selama tersambung ke jaringan internet” Menurut Fristanto Dalam [5]

#### D. Apache

Apache merupakan *web server* yang digunakan untuk menampilkan *website* di internet seperti menggunakan Mozilla fire fox, Google Chrome, IE, Safari, dll berdasarkan kode-kode yang di tulis di dalam website tersebut baik menggunakan bahasa pemrograman HTML maupun PHP yang mengambil suatu database yang dibangun di MySQL, sehingga terbentuklah sebuah website yang dapat di lihat di Mozilla fire fox dan lainnya. Apache sendiri bersifat *opensource* sehingga dapat digunakan oleh siapa saja dan dikembangkan oleh siapapun tentunya bagi yang mampu mengembangkannya. [6].

#### E. Javascript

Berbeda dengan php yang diproses di sisi server, *javascript* diproses pada computer client. Karena pemrosesannya dilakukan di computer client, membuat javascript lebih interaktif dibanding php. Peran javascript dalam membuat website adalah memberikan efek animasi yang menarik dan interaktivitas dalam penanganan event yang dilakukan oleh pengguna. [7].

## II. METODOLOGI PENELITIAN

### A. Waktu dan Tempat Penelitian

Proses penelitian dan perancangan sistem ini dilaksanakan mulai tanggal 1 November 2022 sampai tanggal 31 Januari 2023. Untuk melakukan analisa dan mendapatkan data berdasarkan latar belakang masalah yang diajukan maka penulis melakukan penelitian pada PT. Rapido Jayasa Trans Jl. G. Lantimojong No. 78A Kel. Lariangbangi Kec. Makassar, Sulawesi Selatan.

### B. Jenis Dan Variabel Penelitian

#### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah Library research dengan cara membaca referensi-referensi baik berupa buku, catatan, maupun hasil penelitian terdahulu untuk memperoleh pengetahuan dan landasan teori yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas oleh peneliti.

#### 2. Variable Penelitian

Adapun variable penelitian yang dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Pengguna dapat mengetahui kepribadian calon karyawan.

2. Pengguna dapat menghasilkan score kepribadian yang dimiliki calon karyawan.
3. Pengguna dapat menggunakan aplikasi ini dimanapun.

### C. Pengumpulan Data

Dalam penelitian dibutuhkan teknik pengumpulan data dalam mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu :

#### 1. Wawancara

Metode wawancara yaitu dengan mengumpulkan informasi dari narasumber. Narasumber penelitian ini adalah pihak PT. Rapido Jayasa Trans.

#### 2. Kuesioner

Pengumpulan data dari responden, dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dimana daftar pertanyaan yang alternatif jawabannya sudah disiapkan oleh peneliti. Adapun daftar pertanyaan yang akan diajukan menggunakan kuesioner terdapat pada lampiran 2 tabel kuesioner.

#### 3. Studi Pustaka

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari buku atau bahan yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan dalam penelitian ini yaitu bagaimana memastikan kepribadian calon karyawan.

### D. Alat dan Bahan Penelitian

Keberhasilan dalam melakukan penelitian, sangat tergantung pada alat dan bahan penelitian yang digunakan. Alat dan bahan penelitian yang digunakan untuk merancang dan membuat serta mensimulasikan system hasil penelitian adalah sebagai berikut :

#### 1) Bahan Penelitian

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini seperti kuesioner untuk pakar yang akan di isi beserta rolesnya, sehingga dapat menunjang penelitian.

#### 2) Alat Penelitian

Alat penelitian yang digunakan adalah:

- a. Kebutuhan Perangkat Keras yaitu 1 Unit Laptop
- b. Kebutuhan Perangkat Lunak yaitu Sistem operasi Windows 10 64 Bit, Bahasa Pemrograman HTML, PHP, dan JavaScript, Database MySQL, Web Server XAMPP

### E. Analisis Data

Mengumpulkan beberapa kuesioner, dilakukan analisis data dengan cara mengumpulkan kuesioner yang dibagi ke calon karyawan, yang selanjutnya di periksa oleh pakar sehingga menjadi acuan dalam database yang dibangun.

### F. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Pengumpulan data, pada tahapan ini kami mengumpulkan data calon pegawai yang mengisi kuesioner.
2. Analisis sistem, kedua penulis melakukan analisa terhadap data yang telah di dapatkan untuk menyesuaikan pada sistem yang ingin di bangun.

3. Perancangan sistem, penulis merancang sistem yang telah disesuaikan kebutuhan dari hasil analisa yang didapat dari data perusahaan.
4. Pengujian, setelah sistem selesai di bangun kami melakukan pengujian terhadap sistem yang di bangun menggunakan Teknik pengujian.
5. Implementasi, pada tahap akhir kami melakukan realisasi pada publik atas aplikasi yang telah dibangun.

**III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. PERANCANGAN SISTEM**

Dalam proses sperancangan sistem peneliti menggunakan alat perancangan UML seperti yang telah disebutkan pada bab sebelumnya, berikut ini adalah pembahasan terkait desain sistem dari sistem yang dibangun.

**B. USE CASE DIAGRAM**

Pada gambar 4.1 dibawah ini adalah gambar Use Case diagram dari sistem yang dibangun, dimana terdapat dua aktor yaitu user dan aktor admin yang dapat melakukan aktifitas.



Gambar 2. Use Case Diagram Sistem

**C. CLASS DIAGRAM**

Pada gambar 4.2 berikut menjelaskan bagaimana bentuk class diagram pada aplikasi yang dibangun, terdapat 8 class utama yang digunakan yaitu soal, aspek, roles, admin, uji, rules, user dan pekerjaan



Gambar 3. Class Diagram

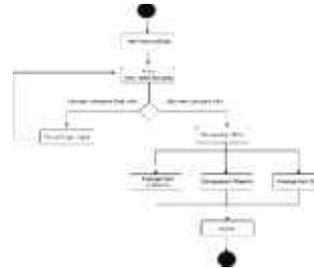
**D. ACTIVITY DIAGRAM**

Activity diagram yang dibangun berdasarkan pada rancangan class diagram yang telah dibangun sebelumnya, pada beberapa activity diagram dibawah ini menggambarkan berbagai alir aktivitas dalam aplikasi yang dirancang. Berikut activity diagram yang digunakan dalam aplikasi yang kami

bagi dua antara activity diagram halaman admin dan halaman user

**1. Activity Diagram Halaman Admin**

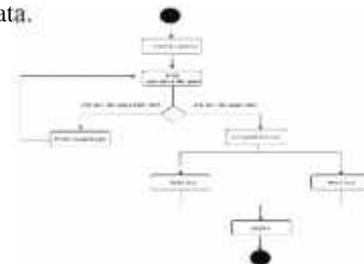
Pada gambar 4.3 dibawah menggambarkan bagaimana aktivitas yang dilalui user, yaitu user memasukkan username dan password kemudian sistem melakukan validasi, jika user dan pass valid maka akan masuk ke halaman utama dan admin dapat mengakses management data.



Gambar 4. Activity Diagram Admin

**2. Activity Diagram Halaman User**

Pada gambar 4.4 dibawah menggambarkan bagaimana aktivitas yang dilalui oleh user, jika user sudah di berikan user dan pass oleh admin, setelah itu barulah bisa login dan menggunakan aplikasi dengan melakukan login terlebih dahulu, jika validasi berhasil maka akan berlanjut ke tahapan management data.



Gambar 5. Activity Diagram User

**E. RANCANGAN ANTARMUKA**

Sebelum kami membangun sistem, terlebih dahulu yang harus dilakukan adalah dengan merancang secara terperinci desain antarmuka pada sistem. Rancangan antarmuka yang dibahas disini merupakan bentuk tampilan untuk pengguna user dan pengguna admin.

**1. Rancangan Antarmuka Login**

Rancangan ini dibuat untuk menggambarkan bentuk tampilan ketika admin melakukan login pada akun, dimana admin memasukkan email dan password yang telah terdaftar / didaftarkan oleh super admin.

Gambar 5. Rancangan Antarmuka Login

2. Rancangan Antarmuka Soal

Rancangan ini dibuat untuk menggambarkan bentuk tampilan pada saat *admin* menambahkan *music* baru pada aplikasi, dimana *music* yang dimasukkan adalah *music* yang telah mendapatkan izin hak cipta dari pemilik lagu.

Gambar 6. Rancangan Antarmuka Soal.

3. Rancangan Antarmuka Peserta

Rancangan ini dibuat untuk menggambarkan halaman untuk menu *music list*, dimana pada halaman ini terdapat *list music* yang telah dimasukkan oleh *admin* pada *form new music*.

Gambar 7. Rancangan Antarmuka Peserta.

4. Rancangan Antarmuka Pekerjaan

Rancangan ini dibuat untuk menggambarkan bentuk tampilan pada saat *admin* menambahkan *genre*.

Gambar 8. Rancangan Antarmuka Pekerjaan.

F. STRUKTUR BASIS DATA

Adapun tabel yang peneliti gunakan dalam rancangan aplikasi tes kepribadian ini adalah sebagai berikut :

1. Tabel Admin

Tabel 2. Tabel Admin

Field	Type	Null	Default
User	varchar(25)	No	
Password	varchar(25)	No	
Email	Varchar(25)	No	

2. Tabel Aspek

Tabel 3. Tabel Aspek

Field	Type	Null	Default
Id	int(3)	No	
keterangan	Varchar(50)	No	

3. Tabel pekerjaan

Tabel 4. Tabel *pekerjaan*

Field	Type	Null	Default
<i>Id</i>	int(3)	No	
<i>Nama</i>	varchar(50)	No	
<i>Role</i>	Longtext	No	

4. Tabel *roles*

Tabel 5. Tabel *roles*

Field	Type	Null	Default
<i>Kode</i>	varchar(1)	No	
<i>Id_aspek</i>	int(30)	No	
<i>keterangan</i>	int(30)	No	

5. Tabel *rules*

Tabel 6. Tabel *rules*

Field	Type	Null	Default
<i>Id</i>	int(3)	No	
<i>kode_role</i>	varchar(1)	No	
<i>Nilai</i>	Text	No	
<i>keterangan</i>	Varchar(150)	No	

6. Tabel *soal*

Tabel 7. Tabel *soal*

Field	Type	Null	Default
<i>Id</i>	int(3)	No	
<i>Pertanyaan</i>	Longtext	No	
<i>Value</i>	Longtext	No	

7. Tabel *uji*

Tabel 8. Tabel *uji*

Field	Type	Null	Default
<i>Id</i>	int(3)	No	
<i>username</i>	varchar(25)	No	
<i>Jawaban</i>	Longtext	No	
<i>Hasil</i>	Longtext	No	
<i>Waktu</i>	Longtext	No	
<i>Status</i>	varchar(10)	No	

8. Tabel *users*

Tabel 9. Tabel *users*

Field	Type	Null	Default
<i>Id</i>	int(3)	No	
<i>username</i>	varchar(20)	No	
<i>Email</i>	varchar(50)	No	
<i>Password</i>	varchar(25)	No	
<i>Nama</i>	varchar(50)	No	
<i>Nik</i>	Varchar(16)	No	
<i>Id_pekerjaan</i>	varchar(200)	No	

G. PENGUJIAN BLACK BOX

Teknik pengujian *black box* berfokus pada domain informasi dari perangkat lunak, dengan melakukan test case dengan mempartisi domain input dari suatu program dengan cara yang memberikan cakupan pengujian yang mendalam.

Metode ujicoba ini juga memfokuskan pada keperluan fungsional dari software, karena itu ujicoba *black box* memungkinkan pengembangan software untuk membuat himpunan kondisi input yang akan melatih seluruh syarat-syarat fungsional suatu program.

Pada pengujian ini peneliti akan menguji fungsioanl dari dua fungsi utama dari aplikasi ini yaitu:

1. Pengujian *Login Admin*

Tabel 10. Pengujian *Login Admin*

Test Factur	Hasil	Keterangan
Masukkan <i>Username</i> , Password Lalu Tekan Tombol "Login"		Berhasil, Jika <i>Username</i> Dan Password Benar Maka Akan Menampilkan Halaman Menu Utama Admin

2. Pengujian *Menu Peserta*

Tabel 11. Pengujian *Menu Peserta*

Test Factur	Hasil	Keterangan
Menekan <i>Menu Peserta</i>		Berhasil, Menampilkan Data Peserta

3. Pengujian *Edit Peserta*

Tabel 12. Pengujian *Edit Peserta*

Test Factur	Hasil	Keterangan
Menekan <i>Button Edit</i>		Berhasil, Mengedit data peserta

4. Pengujian *Tambah Peserta*

Tabel 13. Pengujian *Tambah Peserta*

Test Factur	Hasil	Keterangan
Menekan <i>Button Tambah</i>		Berhasil, Tambah data Peserta

5. Pengujian *Peserta Lihat*

Tabel 14. Pengujian *Peserta Lihat*

Test Factur	Hasil	Keterangan
Menekan <i>Button Lihat</i>		Berhasil, Lihat data Peserta

6. Pengujian *Peserta Hapus*

Tabel 15. Pengujian *Peserta Hapus*

Test Factur	Hasil	Keterangan
Menekan <i>Button Hapus</i>		Berhasil, Hapus data Peserta

7. Pengujian *Menu Soal*

Tabel 16. Pengujian *Menu Soal*

Test Factur	Hasil	Keterangan
Menekan <i>Menu Soal</i>		Berhasil, data Soal

8. Pengujian *Tambah Soal*

Tabel 17. Pengujian *Tambah Soal*

Test Factur	Hasil	Keterangan
Menekan <i>Tambah Soal</i>		Berhasil, Tambah data Soal

9. Pengujian *Edit Soal*

Tabel 18. Pengujian *Edit Soal*

Test Factur	Hasil	Keterangan
-------------	-------	------------

Menekan Edit Soal		Berhasil, Edit data Soal
-------------------	--	--------------------------

10. Pengujian Hapus Soal

Tabel 19. Pengujian Edit Soal

Test Factor	Hasil	Keterangan
Menekan Hapus Soal		Berhasil, Hapus data Soal

11. Pengujian Menu Pekerjaan

Tabel 20. Pengujian Menu Pekerjaan

Test Factor	Hasil	Keterangan
Menekan Menu Pekerjaan		Berhasil, data Pekerjaan

12. Pengujian Tambah Pekerjaan

Tabel 21. Pengujian Tambah Pekerjaan

Test Factor	Hasil	Keterangan
Menekan Tambah Pekerjaan		Berhasil, Tambah data Pekerjaan

13. Pengujian Edit Pekerjaan

Tabel 22. Pengujian Edit Pekerjaan

Test Factor	Hasil	Keterangan
Menekan Edit Pekerjaan		Berhasil, Edit data Pekerjaan

14. Pengujian Hapus Pekerjaan

Tabel 23. Pengujian Edit Pekerjaan

Test Factor	Hasil	Keterangan
Menekan Hapus Pekerjaan		Berhasil, Edit data Pekerjaan

15. Pengujian Login User

Tabel 24. Pengujian Login User

Test Factor	Hasil	Keterangan
Menekan Login User		Berhasil, Login pada tampilan user

16. Pengujian Tes User

Tabel 25. Pengujian Tes User

Test Factor	Hasil	Keterangan
Menekan Munu Mulai Tes		Berhasil, Tes pada user

17. Pengujian Hasil User

Tabel 26. Pengujian Tes User

Test Factor	Hasil	Keterangan
Menekan Munu Hasil Tes		Berhasil, Hasil Tes pada user

H. ANALISA DAN VALIDASI DATA

Pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif bertujuan memberikan gambaran tentang kualitas tes aplikasi papi kostick berdasarkan penilaian responden yang diperoleh dari kuesioner.

Cara menghitung kesesuaian pribadi seorang dengan kriteria perusahaan dengan cara mem-bandingkan banyaknya aspek yang skornya sesuai dengan kriteria perusahaan. Knowledge engineer mem-formulasikannya ke dalam persamaan berikut.

$$\% \text{ kesesuaian} = \frac{n}{\sum \text{aspek target}} \times 100\% \dots\dots\dots(2)$$

n = jumlah aspek yang termasuk dalam skala target  
 aspek target = jumlah aspek yang menjadi target

Dari data tes yang di lakukan atas nama Yuriska aspek target = 7 (Jumlah aspek yang dikriteriakan) Dari 7 aspek peserta

tes tersebut memilikiskor aspek G, L, D, dan C yang berada di luar skala skor target, sehingga nilai n = 4.

$$\% \text{ kesesuaian} = \frac{n}{\sum \text{aspek target}} \times 100\% \dots\dots\dots(3)$$

$$= \frac{4}{7} \times 100\% = 66,67\%$$

Dari data tes yang di lakukan atas nama Jayadi aspek target = 7 (Jumlah aspek yang dikriteriakan) Dari 7 aspek peserta tes tersebut memilikiskor aspek G, L, D, dan C yang berada di luar skala skor target, sehingga nilai n = 4.

$$\% \text{ kesesuaian} = \frac{n}{\sum \text{aspek target}} \times 100\% \dots\dots\dots(4)$$

$$= \frac{4}{7} \times 100\% = 66,67\%$$

IV. KESIMPULAN

Tujuan dari tes Papi kostick Untuk Menentukan Kepribadian Calon Pegawai Di PT. Rapido Jayasa Trans Berbasis Website ini pada dasarnya untuk membantu perusahaan dalam melakukan perekrutan karyawan, Adapun kesimpulan yang dirangkum oleh peneliti seperti yang dijabarkan pada beberapa poin berikut ini :

1. Tes Papi kostick Untuk Menentukan Kepribadian Calon Pegawai Di PT. Rapido Jayasa Trans Berbasis Web ini rancang menggunakan alat perancangan UML dan di bangun menggunakan bahasa pemrograman berbasis web dan memperlihatkan semua fungsi utama telah berjalan dengan baik dan menggunakan persentase dalam perhitungannya.
2. Dengan menggunakan aplikasi tes kpribadian menggunakan web, dan persentase yang dihasilkan cukup baik, sehingga tes tersebut mudah di akses oleh user dan nilai yang di hasilkan, dan dari range tersebut bisa dijadikan acuan menentukan kepribadian calon karyawan.

V. SARAN

Agar memperoleh hasil yang lebih baik kedepannya untuk Tes Papi kostick Untuk Menentukan Kepribadian Calon Pegawai Di PT. Rapido Jayasa Trans Berbasis Website ini, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa kekurangan yang dapat diimplementasikan untuk pengembangan aplikasi kedepannya, seperti fitur filtrasi hak cipta.
2. Untuk pengembangan aplikasi selanjutnya dapat dikembangkan pada sistem operasi platform yang lain karena aplikasi yang dibangun masih membutuhkan penyempurnaan yang lebih baik. Peneliti menyarankan agar skripsi ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mengembangkan sistem yang lebih sempurna.

REFERENSI

- [1] Adnan 2016. “Validasi Tes Draw A Person(DAP) Dengan Menggunakan Tes Papi Kostick”. 15-24.
- [2] Catherine Agnesia Putri 2022.“ IMPLEMENTASI ALAT TES PAPI KOSTICK (REVIEW SISTEMATIS)”. 10-15
- [3] Friedman, H. S dan Schustack, M. W. 2018.”Kepribadian, Teori Klasik dan Riset Modern”. 12-16
- [4] Ichsanti Prihandini 2017.” Daya Prediksi Tes Papi Kostick Terhadap Kinerja Pengambilan Keputusan Pada Karyawan”. 10-16
- [5] Laila Listiana Ulya 2017. “Kemampuan Papi Kostick Dalam Memprediksi Adaptabilitas Karyawan”7-8.
- [6] Meilastry, Sinta. 2018. “Analisis Karakteristik Psikometri Tes PAPI Kostick” 7(1).
- [7] Ramadhani Putri Isnaeni 2018. “Hubungan Kekuatan Pengkodean Dengan Tipe Kepribadian Teoritikal Pada Dewasa Awal Di Kota Malang”. 36-58
- [8] Rahma, N. M. Lisanty AD, K. Aryasa, and Asran, “Klasifikasi Karakteristik Kepribadian Siswa Berbasis Web di SMAN 9 Makassar.” *Urnaledipanegara Komput. Sist. Informas*, vol. XVI, no. 1, pp. 57–65, 2022, [Online]. Available: <https://ejurnal.dipanegara.ac.id/index.php/dipakomsi/article/view/1073/792>