

MENGENAL TES KEPRIBADIAN MBTI: CARA EFEKTIF MEMAHAMI DIRI DAN POTENSI KARIR

Aulia Syifa Febriansyah¹, Shiva Nur Aisyah², Ratna Rucita Putri³

¹Universitas Negeri Surabaya, Indonesia; 24010014052@mhs.unesa.ac.id

²Universitas Negeri Surabaya, Indonesia; 24010014110@mhs.unesa.ac.id

³Universitas Negeri Surabaya, Indonesia; 24010014276@mhs.unesa.ac.id

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel: (Diisi Editor)
 Diterima: 30 Januari 2025
 Direvisi: 10 Februari 2025
 Disetujui: 20 Februari 2025
 Tersedia Daring: 28 Februari 2025

Kata Kunci: Tes kepribadian; MBTI; Pengembangan diri

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis perekrutan karyawan dan pendaftaran siswa untuk menjamin kesesuaian kepribadian dengan jabatan atau pendidikan. Dengan kemajuan teknologi, sekarang tes kepribadian bisa dilakukan secara daring, yang membuat prosesnya lebih sederhana, efisien, dan efektif. Salah satu tes yang paling banyak dikenal adalah MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*), yang dirancang oleh Katharine Cook Briggs dan Isabel Briggs Myers berdasarkan teori yang diajukan oleh Carl Jung. MBTI mengelompokkan kepribadian ke dalam 16 tipe berdasarkan empat preferensi yang bertolak belakang: sikap (*Extrovert versus Introvert*), fungsi persepsi (*Sensing versus Intuition*), metode penilaian (*Thinking versus Feeling*), dan cara hidup (*Judging versus Perceiving*). MBTI memberikan dukungan bagi individu dalam pengembangan pribadi dengan memperlihatkan wawasan tentang preferensi psikologis mereka, yang dapat digunakan dalam komunikasi, pengelolaan emosi, dan penyelesaian masalah. Alat ini juga berperan penting dalam konseling untuk mengenali kelebihan dan kekurangan pribadi, mencari karir atau bidang studi yang tepat, serta meningkatkan hubungan antarpribadi. Sebagai kesimpulan, MBTI merupakan alat yang bermanfaat untuk pengembangan diri dan penyesuaian dalam berbagai aspek kehidupan.

ABSTRACT

Keywords: Personality Test; MBTI; Personal developmen

This study aims to identify and analyse employee recruitment and student enrolment, ensuring personality suitability for a position or educational programme. Technological advancements mean that personality tests can now be conducted online, simplifying and streamlining the process. One of the most well-known tests is the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), which was developed by Katharine Cook Briggs and Isabel Briggs Myers based on Carl Jung's theory. The MBTI categorises personalities into 16 types based on four opposing preferences: attitude (extroversion versus introversion), perception (sensing versus intuition), evaluation (thinking versus feeling), and lifestyle (judging versus perceiving). The MBTI supports personal development by providing insights into psychological preferences that can inform communication, emotional management and problem solving. It also plays a crucial role in counselling, helping individuals to identify their personal strengths and weaknesses, choose the right career or field of study, and improve their interpersonal relationships. In conclusion, the

MBTI is a valuable tool for self-development and adaptation in various aspects of life.

This is an open access article under CC-BY license



© 2023

1. Pendahuluan

Bimbingan Konseling adalah sebuah bidang ilmu yang bertujuan untuk menyelesaikan problem yang dihadapi oleh konseli. Proses konseling dilakukan dengan sejumlah layanan dan teknik yang beragam. Salah satu langkahnya adalah melalui diagnosa, yang dilakukan untuk mengevaluasi, menganalisis, serta memahami permasalahan yang dihadapi oleh konseli. Penyerahan bimbingan akan lebih berhasil jika dilakukan berdasarkan informasi yang tepat. Berdasarkan pendapat Berdie dan rekan-rekannya dalam buku *Bimbingan dan Konseling Berbasis Kompetensi* yang ditulis oleh Mamat Supriatna, dinyatakan bahwa untuk konselor melakukan bimbingan secara efektif atau berinteraksi dengan baik pada konseli, mereka harus memahami segala sesuatu tentang konseli yang bersangkutan. Semakin banyak informasi yang dimiliki, konselor akan dapat berinteraksi dengan konseli dengan lebih efektif. Oleh sebab itu, sebelum konselor memberikan terapi atau solusi kepada seorang konseli, penting untuk melaksanakan assessment, yaitu mengevaluasi atau memahami konseli secara komprehensif dari berbagai aspek. Ini sangat krusial karena semakin dalam pemahaman konselor terhadap konseli, semakin berhasil pula fungsi konselor.

Setiap konselor tidak seharusnya terburu-buru dalam menangani masalah yang dihadapi individu sebelum benar-benar memahami secara rinci konseli dan permasalahannya. Proses penilaian atau assessment adalah tahap yang sangat penting dan strategis dalam konseling. Assessment memiliki berbagai peran dalam proses konseling, termasuk melakukan pendekatan yang terencana untuk mengumpulkan dan menyusun informasi relevan tentang konseli. Ini juga membantu dalam mengidentifikasi kejadian-kejadian yang berkontribusi terhadap timbulnya masalah konseli. Pelaksanaan assessment adalah langkah penting yang harus dilakukan dengan cermat sesuai dengan prinsip-prinsip yang ada. Kesalahan dalam mengidentifikasi masalah akibat assessment yang tidak cukup akan menyebabkan kegagalan dalam treatment; atau bahkan dapat mengakibatkan konsekuensi negatif bagi konseli. Walaupun ini merupakan dasar dalam memberikan treatment kepada konseli, bukan berarti konselor harus mengevaluasi setiap latar belakang dan kondisi konseli yang ada pada saat itu jika tidak diperlukan. Kadang konselor menemukan bahwa kehidupan konseli sangat menarik. Namun demikian, tidak efisien dan tidak etis untuk menggali setiap detail jika hal itu tidak berkaitan langsung dengan treatment yang diberikan untuk menyelesaikan masalah konseli. Istilah "kepribadian" memiliki berbagai pengertian dan definisi. Konsep ini cukup kompleks untuk ditangani secara akurat, terutama ketika berhubungan dengan pengukuran sesuai standar. Oleh karena itu, para penyusun tes kepribadian menghadapi tantangan besar dalam menentukan definisi yang akan diterapkan serta aspek-aspek dari definisi tersebut yang akan diuji. Namun,

secara umum, dalam konteks psikometri tradisional, tes kepribadian berfungsi sebagai alat untuk mengevaluasi karakteristik emosional, motivasi, interaksi sosial, dan sikap, yang berbeda dari keterampilan dan kemampuan. Tes ini mengevaluasi sifat-sifat kepribadian yang tidak bersifat kognitif, seperti karakter, gaya temperamen, pola emosional, kesehatan mental, hubungan sosial, dan berbagai aspek kehidupan yang dapat menyebabkan kesulitan dalam beradaptasi.

Tes kepribadian adalah instrumen yang vital dalam diagnosis, yang menilai karakteristik emosional, motivasi, interaksi dengan orang lain, dan sikap, yang berbeda dari bakat dan keterampilan. Tes ini berfokus pada elemen kepribadian yang bersifat non-kognitif seperti temperamen, pola emosional, kesehatan mental, serta kemampuan untuk beradaptasi. Penilaian yang mendalam memungkinkan konselor untuk mengidentifikasi aspek-aspek krusial dari klien yang relevan dengan permasalahan mereka, tanpa harus menyelidiki hal-hal yang tidak perlu atau tidak etis. Hal ini memastikan bahwa intervensi atau pengobatan yang diberikan dapat berlangsung secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Istilah “kepribadian” memiliki berbagai pengertian dan definisi. Konsep ini cukup kompleks untuk ditangani secara akurat, terutama ketika berhubungan dengan pengukuran sesuai standar. Oleh karena itu, para penyusun tes kepribadian menghadapi tantangan besar dalam menentukan definisi yang akan diterapkan serta aspek-aspek dari definisi tersebut yang akan diuji. Namun, secara umum, dalam konteks psikometri tradisional, tes kepribadian berfungsi sebagai alat untuk mengevaluasi karakteristik emosional, motivasi, interaksi sosial, dan sikap, yang berbeda dari keterampilan dan kemampuan. Tes ini mengevaluasi sifat-sifat kepribadian yang tidak bersifat kognitif, seperti karakter, gaya temperamen, pola emosional, kesehatan mental, hubungan sosial, dan berbagai aspek kehidupan yang dapat menyebabkan kesulitan dalam beradaptasi.

2. Metode

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan literatur kualitatif dengan metode studi pustaka (*library research*). metode penelitian literatur berdasarkan data-data yang di peroleh dari hasil penelitian Pustaka. Data dari penelitian ini diperoleh dari jurnal dan beberapa hasil penelitian tahun sebelumnya. Data-data yang telah didapatkan dari berbagai literatur dikumpulkan sebagai suatu kesatuan dokumen yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Analisis data penelitian ini yaitu mencari dan menata secara sistematis data yang telah terkumpul untuk meningkatkan pemahaman penelitian yang bersumber dari jurnal dan hasil penelitian tahun sebelumnya. Jenis dari penelitian ini adalah Penelitian Tindakan Bimbingan Konseling (PTBK). Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang berguna mengungkapkan atau memaparkan hasil penelitian secara deskriptif, dalam penelitian ini tindakan yang dilakukan adalah dengan layanan bimbingan karir. Hal ini dijelaskan oleh Dewi & Rosmala (2013) dalam sudut pandang mereka bahwa Penelitian Tindakan Bimbingan Konseling (PTBK) adalah upaya yang dilakukan secara terencana dan sistematis dengan melakukan refleksi terhadap praktik pelayanan selanjutnya melakukan tindakan perbaikan untuk meningkatkan praktik pelayanan konseling. Data untuk penyelidikan ini dikumpulkan

dari studi literature yang dilakukan melalui analisis kepustakaan. Sebelumnya data didapat dari berbagai informasi untuk studi literatur yang dikumpulkan dari berbagai perpustakaan, termasuk buku, jurnal, dan bahan bacaan yang dihasilkan akan diproses, dan dianalisis (Supriyadi, 2017). Pemanfaatan bimbingan karir dalam layanan konseling untuk meningkatkan perencanaan karir siswa merupakan cara lain dengan mempelajari literatur untuk meminimalisir tantangan yang muncul. Temuan-temuan dalam penelitian ini berdasarkan kelompok-kelompok tertentu yang telah dikembangkan dan dipilih oleh peneliti melalui pengolahan data. Penelitian ini juga menegaskan pentingnya refleksi dan perbaikan berkelanjutan dalam praktik layanan konseling agar dapat memberikan dampak positif yang maksimal. Dengan memanfaatkan literatur sebagai sumber data utama, penelitian ini berhasil mengidentifikasi berbagai strategi dan tantangan dalam pelaksanaan bimbingan karir.

3. Hasil dan Pembahasan

Interpretasi Tipe Kepribadian dalam MBTI

Interpretasi tipe kepribadian dalam MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) bertujuan untuk menggambarkan bagaimana individu memproses informasi, mengambil keputusan, berinteraksi dengan lingkungan, serta mengatur hidupnya. Tipe kepribadian MBTI terdiri atas 16 kombinasi unik dari empat dimensi dasar: Ekstrovert-Introvert (E-I), Sensing-Intuition (S-N), Thinking-Feeling (T-F), dan Judging-Perceiving (J-P). Setiap kombinasi membentuk kecenderungan perilaku tertentu yang menggambarkan preferensi kerja, komunikasi, serta interaksi sosial. Sebagai contoh, tipe INTJ dikenal sebagai pemikir strategis dengan visi jangka panjang, cocok dalam profesi yang membutuhkan analisis mendalam dan perencanaan. Sementara itu, tipe ESFP cenderung spontan, energik, dan sosial, lebih cocok pada profesi yang melibatkan dinamika interpersonal seperti dunia hiburan atau pendidikan anak usia dini. Interpretasi terhadap masing-masing tipe ini menjadi landasan bagi konselor atau praktisi SDM dalam memberikan saran karir yang lebih akurat dan individual.

Penting untuk dicatat bahwa tidak ada satu tipe yang lebih baik dari yang lain. Seluruh tipe memiliki kekuatan dan potensi masing-masing, dan efektivitasnya sangat bergantung pada konteks pekerjaan serta budaya organisasi tempat individu tersebut berinteraksi. MBTI tidak bertujuan untuk membatasi, tetapi justru untuk membuka ruang pemahaman yang lebih dalam mengenai keberagaman personalitas dan peranannya dalam kehidupan profesional.

Hubungan MBTI dan Adaptabilitas Karir

Hasil kajian menunjukkan adanya hubungan positif antara pemahaman tipe kepribadian melalui MBTI dan peningkatan adaptabilitas karir. Adaptabilitas karir merujuk pada kapasitas individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi kerja, teknologi, dan struktur organisasi. Dalam konteks ini, individu yang memahami kecenderungan kepribadian mereka akan lebih mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta lebih siap menghadapi transisi atau tantangan karir. Sebagai contoh, individu dengan tipe ENTP yang memiliki kecenderungan intuitif dan fleksibel biasanya cepat menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif. Sementara itu, tipe ISTJ dengan struktur kerja yang sistematis lebih unggul dalam menghadapi perubahan yang memerlukan konsistensi, kedisiplinan, dan perhatian terhadap detail. Kesesuaian antara tipe kepribadian dan lingkungan kerja berkontribusi besar terhadap kesiapan karir, rasa percaya diri, serta kepuasan kerja. MBTI juga dapat digunakan sebagai sarana refleksi dalam pengembangan karir berkelanjutan, khususnya

di era Society 5.0 yang menuntut fleksibilitas tinggi, pemecahan masalah kreatif, dan kolaborasi lintas disiplin. Dalam bimbingan karir, pemetaan MBTI dapat digunakan untuk menyusun strategi pengembangan diri jangka panjang, serta merancang jalur karir yang adaptif dan personal.

Tabel 1. Matriks Tipe Kepribadian MBTI dan Rekomendasi Karir

Tipe MBTI	Ciri Umum	Rekomendasi Karir
ISTJ	Logis, bertanggung jawab, terorganisir	Akuntan, analis data, pegawai administrasi
ISFJ	Setia, teliti, suka membantu	Perawat, pustakawan, guru SD
INFJ	Visioner, introspektif, idealis	Konselor, penulis, psikolog
INTJ	Strategis, analitis, mandiri	Ilmuwan, dosen, perencana strategis
ISTP	Adaptif, realistis, suka eksplorasi	Teknisi, programmer, atlet
ISFP	Sederhana, artistik, penyayang	Desainer grafis, fotografer, terapis
INFP	Kreatif, empatik, idealis	Penulis, seniman, konselor remaja
INTP	Cerdas, kritis, suka teori	Peneliti, dosen, pengembang perangkat lunak
ESTP	Spontan, praktis, percaya diri	Wirausaha, sales, polisi
ESFP	Ramah, suka bersosialisasi, optimis	Aktor, pemandu wisata, event organizer
ENFP	Antusias, inovatif, empatik	Marketing, motivator, jurnalis
ENTP	Berpikir cepat, suka tantangan	Pengusaha, inovator, konsultan
ESTJ	Tegas, efisien, pemimpin alami	Manajer proyek, kepala sekolah, insinyur industri
ESFJ	Peduli, komunikatif, kooperatif	Guru, HRD, tenaga medis
ENFJ	Karismatik, menginspirasi, sosial	Pembicara publik, aktivis, kepala lembaga
ENTJ	Ambisius, terorganisir, analitis	CEO, pengacara, manajer strategi

Analisis Kritis Penggunaan MBTI di Dunia Kerja

Meskipun memiliki manfaat praktis yang luas, penggunaan MBTI di dunia kerja juga menimbulkan sejumlah kritik metodologis. Kritik utama menyangkut validitas dan reliabilitas instrumen, yang dinilai belum sepenuhnya memenuhi standar psikometri ilmiah. Beberapa penelitian menemukan bahwa hasil MBTI cenderung berubah ketika diulang dalam waktu berbeda, serta tidak selalu mampu memprediksi keberhasilan karir secara konsisten. Selanjutnya, MBTI cenderung menyederhanakan kepribadian manusia dalam tipe-tipe tetap, padahal kepribadian bersifat dinamis dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan sosial, pengalaman hidup, serta perkembangan kognitif. Penyederhanaan ini berpotensi menciptakan efek labeling, di mana individu merasa terkunci dalam suatu label kepribadian yang justru membatasi eksplorasi diri dan perkembangan kompetensi lintas tipe.

Namun, MBTI tetap memiliki relevansi tinggi bila digunakan sebagai alat bantu reflektif, bukan sebagai satu-satunya penentu penempatan kerja. MBTI sebaiknya dikombinasikan dengan asesmen lain seperti tes minat, kemampuan, serta observasi perilaku aktual untuk mendapatkan gambaran potensi karir yang lebih utuh. Dengan pendekatan multimodal dan dukungan konselor profesional, MBTI tetap dapat berfungsi secara optimal dalam proses pengembangan sumber daya manusia yang adaptif, kolaboratif, dan berbasis kekuatan pribadi.

4. Kesimpulan

Tes Kepribadian MBTI memiliki peranan penting dalam proses pengembangan diri individu dengan memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai karakter dan preferensi psikologis mereka. Dengan wawasan ini, seseorang bisa mengenali kelebihan, kekurangan, dan metode paling efektif untuk berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Tes MBTI juga bisa berfungsi untuk menentukan jalur karier yang tepat, meningkatkan hubungan interpersonal yang lebih baik, serta melakukan evaluasi diri untuk perkembangan pribadi yang berkelanjutan. Namun, harus diingat bahwa MBTI hanyalah salah satu alat dalam rangkaian alat pengembangan diri, dan sangat penting untuk menambahkan refleksi pribadi serta bimbingan profesional dalam proses menuju pertumbuhan yang seimbang dan bermakna. Tes MBTI memainkan peran signifikan dalam pertumbuhan pribadi seseorang dengan menawarkan wawasan yang lebih mendalam mengenai preferensi dan kecenderungan psikologis mereka. Dengan mengenali tipe kepribadian, seseorang dapat memahami kekuatan, kelemahan, metode komunikasi yang efektif, dan cara berkolaborasi dengan orang lain. Tes ini mendukung pengembangan kemampuan interpersonal, pengelolaan emosi, dan kemampuan memecahkan masalah, serta meningkatkan pemahaman terhadap diri sendiri dan orang lain. Walaupun MBTI merupakan alat yang bermanfaat, pengalaman, refleksi diri, dan bimbingan dari profesional juga krusial dalam perkembangan pribadi yang seimbang dan bermakna.

Daftar Pustaka

- Affandi, G. R., & Mariyati, L. I. (2018). Uji validitas bender-gestalt test dengan menggunakan nijmeegse schoolbekwaamheids test (nst) sebagai kriteria untuk mendeteksi kesiapan anak masuk sekolah dasar. *INSAN Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 2(2), 84.
- Almigo, N., & Rachmadi, M. N. (2025). Implementasi Assessment Center Dalam Menilai Kompetensi Nonteknis di PT. Bukit Asam, TBK. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(1), 1145-1151.
- Arianti, A. E., Burhani, I. K., Diniyah, U., & Alamsyah, M. N. (2023). Peran Konselor dalam Meningkatkan Adaptabilitas Karier Remaja untuk Meghadapi Peluang dan Tantangan Era Society 5.0. In *Prosiding Seminar Hasil Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (SEHATI ABDIMAS)* (Vol. 6, No. 1, pp. 119-129).
- Ashoumi, H. (2018). Urgensitas Aspek Kepribadian Bagi Guru PAI. *Lisan Al-Hal: Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan*, 12(1), 171-186.
- Bahri, S., Rusmayadi, M., Isnawan, M. G., & Pakhrurrozi, I. (2022). Pelaksanaan asesmen diagnostik: tes kepribadian siswa kelas VII di SMPN 4 Keruak. *Rengganis Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 1-8.
- Bani, E. A. S., & Komariah, K. (2023). Efektivitas pendidikan karakter melalui metode jurnal refleksi harian siswa kelas III A SDN 262 Panyileukan Kota Bandung. *Journal on Education*, 6(1), 4492-4498.
- Barida, M. (2023). *Buku ajar: Teori dan praktikum pemahaman individu teknik testing*. WADE Group Publisher.
- Cahyono, A. M., & Rayhan, A. R. (2022). Studi Pustaka: Analisis Gaya Belajar Menurut Pengelompokan Tes Kepribadian Myers Briggs Type Indicator (MBTI). *Flourishing Journal*, 2(2), 102-109.
- CPR, J. J., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pentingnya Feedback (Umpan Balik) Konstruktif Di Dalam Lingkungan Kerja. *Ebisnis Manajemen*, 2(1), 147-159.

- Dani, D., & Saputra, R. (2025). Penerapan Sifat Dasar Manusia dalam SPK dengan Metode MBTI Sebagai Acuan Komunikasi Kesan Pertama. *Bit-Tech*, 7(3), 965-974.
- Damanik, N. A., & Salbiah, S. (2024). Kapita Selekta Bimbingan Karir, Peran Konselor Dalam Membantu Individu Menemukan Karir Yang Tepat Dalam Bimbingan Karir. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 11(6), 2357-2361.
- El Fiah, R. (2018). Peran konselor dalam pendidikan karakter. *KONSELI: Jurnal Bimbingan Dan Konseling (E-Journal)*, 1(1), 35-46.
- Esa, R., & Charles, C. (2022). Kepribadian Anak Di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Makmur Nunang Kelurahan Nunang Daya Bangun Kecamatan Payakumbuh Barat Kota Payakumbuh. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 2(1), 462-471.
- Fitri, N. A., Sutanto, T. E., & Liebenlito, M. (2023). Deteksi Kepribadian MBTI pada Diskusi Agama Islam di Twitter Indonesia 2009-2019. *The Indonesian Journal of Computer Science*, 12(5).
- Nastiti, D., & Laili, N. (2020). Buku ajar asesmen minat dan bakat teori dan aplikasinya. Umsida Press, 1-106.
- Neva, M. N. A., & Irman, I. (2023). Layanan Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Perencanaan Karir. *Jurnal Consulenza: Jurnal Bimbingan Konseling dan Psikologi*, 6(1), 49-68.
- Nuraini, F. (2022). Layanan Bimbingan Karir: Strategi Penguatan Perencanaan Karir bagi Siswa. *Assertive: Islamic Counseling Journal*, 1(1), 1-13.
- Nurhidayati, N., Mustafida, F., & Dina, L. N. A. B. (2024). Pengembangan Soft Skill Peserta Didik Melalui Program Ekstrakurikuler Di Madrasah Ibtidaiyah. *JPMI: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), 90-97.
- Nurmalasari, Y., & Erdiantoro, R. (2020). Perencanaan Dan Keputusan Karier: Konsep Krusial Dalam Layanan BK Karier. *Quanta: Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling dalam Pendidikan*, 4(1), 44-51.
- Mariati, I. G. A., Wibowo, Y. I., Widjaja, K. K., & Setiadi, A. A. P. (2022). Efek Kualitas Pelabelan Terhadap Pengetahuan dan Kepatuhan Pasien Hipertensi di Mataram. *Jurnal Farmasi Klinik Indonesia*, 11(1), 11-21.
- Mudrika, N. (2011). Membaca Kepribadian Menggunakan Tes MBTI (Myer Briggs Type Indicator). Tersedia: <https://nafismudrika.wordpress.com/2011/02/18/membaca-kepribadian-menggunakan-tes-mbti-myer-briggs-type-indicator/>. [13 Maret 2015].
- Paramartha, W. E., & Dharsana, I. K. (2021). Pengembangan Asesmen Minat-Bakat Berbasis Computer Based Test. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Indonesia*, 6(2), 199-206.
- Pradipta, A. R., Marlina, E., & Muslimah, S. R. (2025). Bimbingan Karir dalam Bimbingan Konseling Islam untuk Perencanaan Karir Siswa. *Irsyad: Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, Konseling, dan Psikoterapi Islam*, 13(1), 1-20.
- Pramuja, R. A., & Candrasari, A. (2024). Hubungan Faktor Lingkungan Dan Sosial Ekonomi Dengan Kejadian Diare. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(1), 1255-1265.
- Ryckman, R. M. (2013). *Theories of personality (10th ed.)*. Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Saing, B. (2022). Buku ajar manajemen sumber daya manusia (Edisi 1). Ubhara Jaya Press.
- Salju, S. (2022). Analisis Dampak Kepribadian Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(3), 325-334.

- Sari, E. (2023). Peran konselor dalam pendidikan karakter. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Terapan*, 6(2), 135-141.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2016). *Theories of personality* (12th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Siahaan, M. (2021). *Kerja-kerja-kerja maju* (Cetakan pertama). WADE Publish.
- Sugianto, T. E., & Nugrahaningsih, T. H. (2024). Matching Kepribadian Least Dan Most Mahasiswa Program Studi Manajemen Menggunakan Disc Personality Test. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(2), 337-355.
- Tsani, B. T., & Adiati, R. P. (2025). Application of the Holland RIASEC Model to Support Career Development. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 14(2), 262-270.
- Utami, G., & Bahtiar, N. (2020). Aplikasi pengenalan kepribadian tipe Myers Briggs menggunakan metode fuzzy saw berbasis android. *Jurnal Masyarakat Informatika*, 11(1), 59-67.
- Wahidah, N., Cuntini, C., & Fatimah, S. (2019). Peran dan aplikasi assessment dalam bimbingan dan konseling. *FOKUS: Kajian Bimbingan dan Konseling dalam Pendidikan*, 2(2), 45-56.
- Wibowo, D. S., Saputra, I. Y., Supriyanto, R., & Anshori, M. I. (2024). Studi literatur riviw: Manajemen karir meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(3), 157-175.
- Yuliasesti Diah Sari, E. (2021). *Mengenal Tes Kepribadian Non Proyektif*. UM Jakarta Press.
- Zubaidah, Z., Hatija, E. R., Husna, N., & Sariyati, S. (2024). Peran Tes kepribadian MBTI dalam Proses Konseling: Meningkatkan Pemahaman dan Pengembangan Diri individu. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 18(1).