Tes Kepribadian di Psikotes Online: DISC, PAPI Kostick, MBTI, dan Cara Menjawab Jujur

Mengenal DISC, PAPI Kostick, model MBTI, Big Five, EPPS, dan 16PF di psikotes online, beserta cara menjawab yang tepat.

Nugroho Budi · 29 Oktober 2026 · 6 menit baca



Tes kepribadian di psikotes online mengukur cara Anda bekerja, berinteraksi, dan mengambil keputusan, bukan seberapa pintar Anda. Tes yang sering muncul antara lain DISC, PAPI Kostick, tes 16 tipe kepribadian (model MBTI), dan Big Five. Tidak ada jawaban benar atau salah. Yang dinilai adalah pola dan konsistensi jawaban Anda. Artikel ini menjelaskan setiap tes, apa yang dihasilkannya, dan cara menjawab dengan tepat. Untuk jenis tes lain, lihat panduan psikotes online.

Ringkasan cepat

- Tes kepribadian mengukur cara bekerja dan berinteraksi, bukan kepintaran.
- Yang sering dipakai: DISC, PAPI Kostick, model MBTI, dan Big Five.
- Tidak ada jawaban benar. Yang dinilai adalah pola dan konsistensi.
- Jawaban "ideal" yang dibuat-buat mudah terlihat dari skala kontrol.

Apa bedanya tes kepribadian dengan tes kemampuan?

Tes kemampuan punya kunci jawaban dan batas waktu ketat. Skor tinggi berarti Anda menalar lebih cepat dan tepat. Tes kepribadian tidak punya kunci jawaban, dan biasanya tidak dibatasi waktu atau waktunya longgar. Hasilnya berupa *profil*, misalnya gaya perilaku dominan, aspek gaya kerja yang menonjol, atau tipe kepribadian. Perusahaan memakai profil itu untuk melihat kecocokan Anda dengan pekerjaan dan tim.

Tes kepribadian yang sering muncul

TES KEPRIBADIAN ONLINE

Tes kepribadian yang sering muncul dan yang dihasilkannya

Tes	Bentuk soal	Hasil
DISC	24 kelompok pernyataan: pilih paling dan paling tidak sesuai	Gaya perilaku D, I, S, C dan tiga grafik
PAPI Kostick	90 pasang pernyataan, pilih satu	20 aspek gaya kerja
16 tipe (model MBTI)	Pilihan berpasangan	Satu dari 16 tipe dan persentase dimensi
Big Five	Pernyataan dengan skala setuju	5 dimensi: E, A, C, N, O
EPPS	225 pasang pernyataan	15 kebutuhan dan skor konsistensi
16PF	Pilihan a, b, c	16 faktor kepribadian

KlikPsikotes
Latihan psikotes online · klikpsikotes.com

Bentuk soal dan hasil enam tes kepribadian yang sering dipakai.

DISC: gaya perilaku

Setiap nomor berisi beberapa pernyataan. Anda memilih satu yang *paling* menggambarkan diri Anda dan satu yang *paling tidak*. Hasilnya memetakan empat gaya: Dominance (tegas, berorientasi hasil), Influence (ramah, persuasif), Steadiness (sabar, setia), dan Compliance (teliti, taat aturan). Biasanya ada tiga grafik: gambaran diri di depan umum, saat tertekan, dan kepribadian asli. Ulasannya ada di tes DISC online.

COBA TES INI · KEPRIBADIAN

Tes Gaya Perilaku (model DISC)

24 kelompok pernyataan untuk mengenali gaya perilaku Anda: Dominance, Influence, Steadiness, dan Compliance.

± 15 menit

Coba di klikpsikotes.com/tes/DISC

PAPI Kostick: 20 aspek gaya kerja

Ada 90 pasang pernyataan, dan Anda memilih satu dari setiap pasang. Hasilnya berupa skor 0–9 pada 20 aspek, misalnya hasrat berprestasi, peran sebagai pemimpin, kebutuhan taat aturan, dan pengendalian emosi. Tes ini populer di HRD karena langsung berbicara tentang perilaku kerja. Baca tes PAPI Kostick online.

COBA TES INI · KEPRIBADIAN

Tes Gaya Kerja 20 Aspek (model PAPI Kostick)

90 pasang pernyataan untuk memetakan gaya kerja Anda pada 20 aspek: arah kerja, kepemimpinan, aktivitas, pergaulan, gaya kerja, sifat, dan ketaatan.

± 30 menit

Coba di klikpsikotes.com/tes/GK90

16 tipe kepribadian (model MBTI)

Tes ini menggolongkan kecenderungan Anda pada empat pasang dimensi: Ekstrovert–Introvert, Sensing–Intuition, Thinking–Feeling, dan Judging–Perceiving. Gabungannya menghasilkan satu dari 16 tipe, misalnya INFP atau ESTJ. Model aslinya dikelola oleh The Myers & Briggs Foundation. Penjelasannya ada di tes 16 tipe kepribadian (model MBTI).

Big Five

Big Five mengukur lima dimensi besar: Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism, dan Openness. Banyak peneliti menganggapnya model kepribadian yang paling kuat dukungan ilmiahnya. Salah satu alat ukurnya, Big Five Inventory, dikembangkan di Berkeley Personality Lab. Baca tes Big Five online.

EPPS dan 16PF

EPPS memetakan 15 kebutuhan psikologis, misalnya berprestasi, keteraturan, dan kemandirian, dari 225 pasang pernyataan. 16PF mengukur 16 faktor kepribadian. Keduanya lebih panjang dan sering dipakai untuk posisi yang membutuhkan gambaran kepribadian yang lebih rinci. Beberapa rangkaian seleksi juga menambahkan tes menggambar, yang dibahas di tes Wartegg online.

Cara menjawab tes kepribadian dengan tepat



Empat prinsip yang membuat hasil tes kepribadian menggambarkan diri Anda.

Kenapa jawaban "ideal" justru merugikan?

Banyak pelamar mencoba memilih jawaban yang terdengar paling baik: selalu teliti, selalu memimpin, tidak pernah marah. Masalahnya, tes kepribadian dirancang untuk menangkap pola semacam itu. Beberapa contohnya:

- **Pasangan soal berulang.** Pada EPPS, ada 15 pasang pernyataan yang muncul dua kali. Jika jawabannya berbeda, skor konsistensi turun.
- **Skala kesan baik.** Beberapa tes punya skala khusus yang naik ketika peserta terlalu ingin terlihat baik, misalnya skala MD pada 16PF.
- **Profil yang tidak masuk akal.** Profil yang tinggi di semua hal jarang terjadi dan justru menimbulkan pertanyaan saat wawancara.

Jawaban jujur menghasilkan profil yang selaras dengan cara Anda menjawab di wawancara. Itu jauh lebih meyakinkan.

Bagaimana jika semua pilihan terasa kurang tepat?

Pada tes pilihan berpasangan seperti PAPI dan EPPS, kadang kedua pernyataan terasa tidak cocok. Pilih yang *lebih mendekati* diri Anda, lalu lanjutkan. Jangan terlalu lama, karena keraguan panjang sering membuat jawaban tidak konsisten.

Apakah tes kepribadian perlu dilatih?

Bukan untuk mengubah jawaban, tetapi untuk mengenal bentuk soalnya. Peserta yang pertama kali melihat format "paling dan paling tidak" pada DISC sering bingung dan menghabiskan waktu. Mencoba sekali sebelum hari tes membuat Anda lebih tenang, dan hasilnya membantu Anda memahami diri sendiri sebelum wawancara. Mulai dari latihan psikotes online gratis.

Bagaimana perusahaan membaca hasil tes kepribadian?

HRD biasanya mencocokkan profil dengan tuntutan posisi. Contohnya:

- Posisi penjualan cenderung cocok dengan pengaruh dan kemampuan bergaul yang tinggi.
- Posisi keuangan dan audit cenderung cocok dengan ketelitian dan kepatuhan pada aturan.
- Posisi pemimpin tim cenderung cocok dengan dorongan memimpin dan pengendalian emosi yang baik.

Profil Anda tidak "lulus" atau "gagal". Jika tidak cocok untuk satu posisi, bisa jadi sangat cocok untuk posisi lain. Gambaran lengkap seleksi kerja ada di psikotes online untuk kerja.

Contoh soal tes kepribadian dan cara memikirkannya

Contoh model DISC

Dari empat kata berikut, pilih satu yang **paling** menggambarkan Anda dan satu yang **paling tidak**: *tegas, ramah, sabar, teliti*.

Tidak ada pilihan yang salah. Bayangkan situasi kerja yang biasa Anda hadapi. Jika di tim Anda sering menjadi orang yang memastikan semua detail benar, "teliti" mungkin paling sesuai. Jika Anda jarang mengambil keputusan cepat, "tegas" mungkin paling tidak sesuai. Kuncinya adalah memilih dengan cepat dan jujur.

Contoh model PAPI Kostick

Pilih satu: *A. Saya senang memimpin kelompok.* atau *B. Saya senang bekerja sesuai arahan atasan.*

Kedua pernyataan menggambarkan sifat kerja yang baik. Pilih yang lebih sering terjadi pada diri Anda, bukan yang menurut Anda dicari perusahaan. Ingat, posisi yang berbeda membutuhkan pola yang berbeda: tim membutuhkan pemimpin sekaligus anggota yang andal.

Bisakah tes kepribadian membantu Anda sendiri?

Ya. Di luar seleksi kerja, hasil tes kepribadian berguna untuk memahami cara Anda bekerja paling efektif, jenis lingkungan kerja yang cocok, dan bagian yang bisa dikembangkan. Misalnya, seseorang dengan dorongan memimpin yang rendah tidak berarti tidak bisa memimpin. Ia mungkin lebih nyaman memimpin dengan memberi contoh daripada dengan perintah. Di KlikPsikotes, hasil tes kepribadian dilengkapi penjelasan setiap aspek dan saran pengembangan diri.

Pertanyaan yang sering diajukan

Apakah tes kepribadian punya kunci jawaban?

Tidak. Tes kepribadian tidak punya jawaban benar atau salah. Yang dinilai adalah pola dan konsistensi jawaban.

Tes kepribadian apa yang sering dipakai perusahaan di Indonesia?

DISC dan PAPI Kostick termasuk yang sering muncul di seleksi kerja. Tes 16 tipe kepribadian (model MBTI), EPPS, dan 16PF juga dipakai untuk posisi tertentu.

Apakah hasil tes kepribadian bisa berubah?

Bisa sedikit berubah seiring pengalaman dan suasana hati, tetapi pola utamanya biasanya cukup stabil.

Apakah boleh menjawab netral di semua soal?

Sebaiknya tidak. Jawaban netral di semua soal menghasilkan profil yang datar dan sulit dibaca. Pilihlah sesuai kecenderungan Anda yang sebenarnya.

Berapa lama mengerjakan tes kepribadian?

Umumnya 15–45 menit. DISC sekitar 15 menit, PAPI Kostick sekitar 30 menit, sedangkan EPPS dan 16PF bisa 40–45 menit.

Apakah tes kepribadian bisa gagal?

Tidak ada lulus atau gagal pada tes kepribadian. Yang ada adalah cocok atau kurang cocok dengan tuntutan sebuah posisi.

Kesimpulan

Tes kepribadian di psikotes online menilai pola, bukan kepintaran. Kenali bentuk tesnya, jawab dari sudut pandang Anda saat bekerja sehari-hari, dan jaga konsistensi. Cobalah DISC dan PAPI Kostick sebelum hari tes, lalu kembali ke panduan psikotes online untuk mempersiapkan jenis tes lainnya.

Siap berlatih?

Latihan psikotes online dengan timer adil, hasil instan, dan pembahasan di **klikpsikotes.com/tes**.

Daftar gratis untuk mulai.

Sumber: https://klikpsikotes.com/artikel/tes-kepribadian-psikotes-online

Versi 29 Oktober 2026. Hasil latihan di KlikPsikotes bukan penilaian psikologis resmi. © 2026 KlikPsikotes.