



Tes *Potential Review* Pada Pegawai BSPJI Banjarbaru Dalam Pengembangan *Self Awareness*

***Helwy Nurazizah, Annisa Fitria, Shanty Komalasari, Musfichin**

Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Univeristas
Islam Negeri Antasari Banjarmasin
Jl. Kemuning, Kec. Banjarbaru Selatan, Kab. Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan

*Corresponding Author e-mail: helwynurazizah@gmail.com

Received: Januari 2024; Revised: Januari 2024; Published: Februari 2024

Abstrak

Kesadaran diri pada setiap pegawai akan memberikan dampak positif terhadap instansi, terkhusus dalam kesadaran diri terhadap potensi yang dimiliki. Sadar akan adanya potensi dalam diri, akan membantu kelancaran kinerja seorang pegawai karena menggunakan keahlian-keahlian yang mereka miliki. Penelitian ini merupakan jenis kualitatif melalui studi pustaka seperti buku, jurnal, skripsi, tesis dan lainnya, serta studi lapangan melalui observasi beserta wawancara. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi tentang pelaksanaan tes *potential review* di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru. Melalui wawancara awal dengan salah satu pegawai BSPJI Banjarbaru, bahwa subjek tersebut mengatakan masih belum terlalu mengenal diri sendiri, sehingga diperlukan kegiatan tes *potential review* untuk melihat potensi apa saja yang ada pada dirinya dan dapat menumbuhkan kesadaran diri (*self awareness*) terhadap keahlian yang dimiliki diri sendiri. Kegiatan tersebut dilaksanakan di BSPJI Banjarbaru, dengan diikuti 20 orang peserta tes yang berstatus sebagai pegawai BSPJI Banjarbaru. Berdasarkan hasil penelitian bahwa peserta tes mengatakan saat mendengar hasil tes tersebut senang karena menunjukkan hasil yang positif serta mengetahui potensi apa saja yang perlu ditingkatkan. Selain itu, hasil tes tersebut sesuai dengan diri sendiri, tetap juga ada potensi yang tidak disadari seperti Gaya Kepemimpinan yang Birokratis. Peserta tes mengatakan, akan mengembangkan potensi-potensi tersebut hingga dapat memberikan manfaat untuk diri sendiri maupun organisasi. Diharapkan kegiatan ini dapat membantu pegawai BSPJI Banjarbaru untuk menumbuhkan kesadaran diri (*self awareness*) terhadap potensi yang dimiliki, baik yang sudah diketahui ataupun belum diketahui.

Kata Kunci: Kesadaran Diri, Pegawai, Tes Potential Review

Potential Review Test For BSPJI Banjarbaru Employees in Developing Self Awareness

Abstract

Self awareness of each employee will have a positive impact on the agency, especially in self awareness of their potential. Being aware of the potential within oneself will help smooth an employee's performance by using the skills they have. This type of research is qualitative through literature studies such as books, journals, theses and others, as well as field studies through observations and interviews. This research aims to provide information about the implementation of potential review tests at the Banjarbaru Industrial Standardization and Services Center (BSPJI). Through an initial interview with one of the BSPJI Banjarbaru employees, the subject said that he still didn't really know himself, so a potential review test was needed to see what potential he had and to grow self-awareness regarding his own skills. Alone. This activity was carried out at BSPJI Banjarbaru, attended by 20 test participants who had the status of BSPJI Banjarbaru employees. Based on research results, test participants said that when they heard the test results they were happy because they showed positive results and knew what potential needed to be improved. Apart from that, the test results are in accordance with yourself, there is also potential that is not realized, such as a bureaucratic leadership style. Test participants said they would develop these potentials so that they could provide benefits for themselves and the organization. It is hoped that this activity can help BSPJI Banjarbaru employees to increase self-awareness regarding their potential, whether known or unknown.

Keywords: *Self Awareness, Employee, Potential Review Test*

How to Cite: Nurazizah, H., Fitria, A., Komalasari, S., & Musfichin, M. (2024). Potential Review Test For BSPJI Banjarbaru Employees in Developing Self Awareness. *Sasambo: Jurnal Abdimas (Journal of Community Service)*, 6(1), 44–52. <https://doi.org/10.36312/sasambo.v6i1.1678>



<https://doi.org/10.36312/sasambo.v6i1.1678>

Copyright© 2024, Nurazizah et al

This is an open-access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) License.



PENDAHULUAN

Setiap instansi bertanggung jawab atas semua pegawai yang diterima untuk bekerja serta mampu mengidentifikasi potensi apa saja yang dimiliki oleh setiap pegawai (Hasibuan 2013). Setiap instansi diharuskan melakukan pemetaan potensi pegawai agar posisi tersebut ditempati oleh pegawai yang sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki (Dharmaraj dan Sulaiman 2015). Salah satu cara untuk melihat potensi pada setiap pegawai adalah dengan melakukan tes *potential review*. Tes tersebut merupakan suatu langkah bagi instansi untuk melihat dan mengevaluasi kapasitas pegawai baik kognitif atau pola pikir maupun kepribadian (Ardhi dan Darusmin 2020).

Tes *Potential Review* digunakan untuk memotret atau melihat potensi seseorang agar seseorang mengenali kemampuan-kemampuan dan instansi dapat menggunakan hasil tersebut dalam proses manajemen pegawai atau karyawan disana seperti, promosi pegawai, rotasi, mutasi dan lain-lain (Munandar, 2010). Pegawai yang memiliki kinerja yang dari hasil potensi yang dia miliki dapat meningkatkan produktifitas instansi. Sehingga tes potensial review diperlukan untuk pegawai agar dapat membantu mengenal atau memahami diri sendiri, yang bisa disebut sebagai *self awareness* (Ardhi & Darusmin, 2020).

Menurut Daliana, *self awareness* merupakan kesadaran seorang individu terhadap diri yang mampu melihat kelebihan dan kekurangan yang dimiliki diri sendiri (Daliana 2016). *Self awareness* sangat penting dalam lingkungan kerja dikarenakan mampu beradaptasi dengan lingkungan yang mana tidak mempengaruhi proses kerja seseorang. Menurut Goleman, manfaat seseorang memiliki *self awareness* dalam dunia kerja adalah mampu mengenal dan mengendalikan emosi, mengetahui kemampuan dan batasan diri dan percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki (Goleman 1996).

Tes *potential review* ini dilakukan di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru. BSPJI Banjarbaru merupakan Unit Layanan Teknis, di bawah naungan Eselon 1 Badan Standardisasi dan Kebijakan Jasa Industri (BSKJI) Kementerian Perindustrian. Dengan memiliki tugas pokok dan fungsi melaksanakan standardisasi industri, optimalisasi pemanfaatan teknologi industri, industri hijau, dan pelayanan jasa industri berlandaskan potensi daerah. Instansi tersebut melakukan hubungan pekerjaan yang berhubungan dengan industri masyarakat, sehingga agar tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan bekerja dengan baik, diperlukan pegawai yang memiliki potensi yang bagus dalam memberikan hasil yang bagus kepada masyarakat.

Alasan penelitian pengabdian masyarakat terhadap BSPJI Banjarbaru ini yang berjudul Tes *Potential Review* pada Pegawai Balai Standardisasi

dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru dalam Pengembangan *Self Awareness* (Kesadaran Diri), yaitu karena rekomendasi dari atasan BSPJI Banjarbaru karena untuk melihat apakah potensi yang dimiliki oleh pegawai disana sesuai dengan posisi yang dijabati. Selain itu, juga melalui hasil wawancara dengan salah satu pegawai BSPJI Banjarbaru, bahwa subjek tersebut masih tidak terlalu mengenal atau mendalami dirinya sendiri atau *self awareness*.

Adapun harapan yang diinginkan peneliti terhadap BSPJI Banjarbaru setelah adanya kegiatan Tes *Potential Review* serta mengetahui potensi yang dimiliki, dapat lebih mengenal diri sendiri (*Self Awareness*) terhadap potensi-potensi apa saja yang dimiliki setiap pegawai serta apa saja potensi yang perlu dikembangkan pada pegawai BSPJI Banjarbaru.

METODE PELAKSANAAN

Tes *potential review* merupakan tes psikologi yang menggunakan sebuah alat pengukuran atau teknik pengukuran untuk mendapatkan kesimpulan terkait sifat-sifat manusia, karakteristik atau untuk memprediksi masa yang akan datang guna memotret kemampuan dan kompetensi karyawan secara mendalam dengan mengungkap kelebihan dan kekurangannya. Penelitian ini merupakan jenis kualitatif melalui studi pustaka dan studi lapangan. Tahapan penelitian dilaksanakan dengan menghimpun sumber kepustakaan, seperti buku, jurnal, skripsi, tesis dan lainnya yang menyangkut pada pembahasan penelitian ini (Wahyudin 2020). Studi lapangan yang digunakan yaitu observasi beserta wawancara mengenai hasil dari *Test Potential Review* yang dilaksanakan pada ruang rapat sasirangan BSPJI Banjarbaru. Adapun subjek dari penelitian ini adalah peserta dari *Test Potential Review* yang diikuti oleh 20 orang pegawai BSPJI Banjarbaru. Kegiatan tes *potential review* ini merupakan kegiatan pengabdian masyarakat, untuk memenuhi tugas magang/Praktek Kerja Psikologi (PKP) yang berlangsung pada 01 Agustus 2023. Kegiatan ini dipandu oleh tiga Psikolog untuk memberikan arahan selama tes berlangsung.

Kegiatan tes *potential review* yang menjadi bagian dari kegiatan pengabdian masyarakat di BSPJI Banjarbaru memiliki beberapa tahapan dalam pelaksanaannya, yaitu:

1. Melakukan diskusi dengan Kepala Bagian Tata Usaha BSPJI Banjarbaru, terkait kegiatan pengabdian masyarakat apa yang dapat dilaksanakan oleh mahasiswa Psikologi Islam UIN Antasari Banjarmasin. Selain itu, juga membicarakan seputar permasalahan apa saja yang sering terjadi di BSPJI.
2. Tahap selanjutnya adalah melakukan observasi dan wawancara kepada salah satu pegawai BSPJI Banjarbaru untuk mengetahui tingkat kesadaran diri (*self awareness*).
3. Melalui tahap observasi dan wawancara ditemukan saran untuk melakukan tes *potential review* dalam rangka membangun atau mengembangkan kesadaran diri (*self awareness*) pada pegawai BSPJI Banjarbaru.
4. Tahap selanjutnya melakukan pengisian biodata peserta tes *potential review*, yang dilakukan satu minggu atau tujuh hari sebelum

dilaksanakan tes tersebut.

5. Setelah satu minggu kemudian, tes *potential review* dilaksanakan dengan diikuti 20 peserta yang berstatus sebagai pegawai BSPJI Banjarbaru. Pada tahap ini juga terdapat tiga psikolog untuk memandu tes selama berlangsung, dan dua orang mahasiswi Psikologi Islam UIN Antasari Banjarmasin untuk membantu berlangsungnya tes tersebut. Selain tes, juga ada sesi wawancara yang dilakukan secara bergantian di ruangan yang berbeda.

HASIL DAN DISKUSI

Tes *potential review* merupakan tes psikologi yang menggunakan sebuah alat pengukuran atau teknik pengukuran untuk mendapatkan kesimpulan terkait sifat-sifat manusia, karakteristik atau untuk memprediksi masa yang akan datang guna memotret kemampuan dan kompetensi karyawan secara mendalam dengan mengungkap kelebihan dan kekurangannya. Pelaksanaan *potential review* terhadap pegawai perlu dilakukan untuk mengukur dan memberikan saran pengembangan yang terarah sesuai dengan tujuan perusahaan. Tes tersebut dilakukan guna mengetahui intelegensi, relasi sosial, pengelolaan emosi, dorongan berprestasi, kecenderungan pegawai dalam situasi bekerja, sikap kerja, cara kepemimpinan, kemampuan dalam memecahkan masalah, dan motivasi prestasi (Aditya dan Novita 2021).

Kegiatan Tes *Potential Review* ini dilaksanakan pada tanggal 01 Agustus 2023 bertempat di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru. Tes ini diikuti sebanyak 20 pegawai BSPJI Banjarbaru yang sudah lama bekerja di instansi tersebut. Pada saat tes terdapat 3 *tester* (pemandu tes), yaitu Ibu Shanty Komalasari, M.Psi., Psikolog, Ibu Mahdia Fadhila, M.Psi., Psikolog dan Ibu Yulia Hairina, M.Psi., Psikolog. Ketiga *tester* tersebut merupakan Psikolog dan juga Dosen Psikologi Islam di UIN Antasari Banjarmasin. Tes dilaksanakan kurang lebih 7 jam dengan diselingi wawancara dan waktu istirahat siang.



Gambar 1. Pembukaan Tes *Potential Review*



Gambar 2. Penyampaian intstruksi tes oleh Psikolog (*tester*)

Sebelum dilaksanakan tes, dilakukan acara pembukaan yang diisi pemutaran lagu Indonesia raya, sambutan Plt. Kepala BSPJI Banjarbaru Bapak Rizalul Kalam, SE, dan pemutaran video *Safety Induction* BSPJI Banjarbaru. Setelah itu, persiapan untuk kegiatan tes, terdapat beberapa arahan dari *tester* apa saja yang tidak diperbolehkan selama tes berlangsung. Tes yang pertama adalah *Culture Fair Intelligence Test* (CFIT), yang digunakan untuk mengukur *Fluid Ability* seseorang dengan meminimalisir pengaruh dari kelancaran verbal, budaya dan pendidikan. *Fluid Ability* adalah kondisi kognitif seseorang yang didapat dari faktor keturunan atau bawaan (Colom dan Lopez 2003). Tes kedua adalah tes *Perception and Preference Inventory* (PAPI) Kostick, yang digunakan mengukur *need* dan *role* dalam perilaku kerja seperti penyesuain lingkungan kerja, peka terhadap perubahan lingkungan kerja dan peka terhadap lingkungan sekitar pekerjaan (Ardhi dan Darusmin 2020). Tes ketiga adalah *Management Style Diagnostic Test* (MSDT), yaitu tes yang digunakan untuk gaya kepemimpinan seseorang (Pertiwi dkk. 2022).

Tes keempat adalah Wartegg, yaitu tes grafis yang digunakan untuk mengamati kepribadian seseorang (*Personality Assessment*) (Ardhi dan Darusmin 2020). Tes kelima adalah Tes BAUM atau tes menggambar pohon, yaitu merupakan tes digunakan untuk melihat struktur kepribadian seperti *id*, *ego*, *super ego* dari pandangan Freud (Sahyadi dan Harsanti 2018). Tes keenam adalah tes *Draw a Person* (DAP), yaitu tes menggambar orang yang digunakan untuk melihat kepribadian dari orang yang menggambar (Nurhayati dan Santoso 2018). Untuk tes ketujuh yang merupakan tes terakhir adalah tes Krapelin, yaitu tes yang berhubungan dengan hitungan untuk melihat kecepatan kerja (Panker), ketelitian kerja (Tianker), keajegan kerja (Janker) dan ketahanan kerja (Hanker) (Sahyadi dan Harsanti 2018).



Gambar 3. Pengerjaan tes oleh peserta

Selain tes, wawancara individu juga dilaksanakan secara bergantian dengan tiga tempat yang disediakan secara terpisah. Wawancara dilakukan dengan satu peserta dan satu psikolog dalam satu ruangan, dengan durasi kurang lebih 20 menit setiap orang. Adapun hasil dari tes di koreksi oleh ketiga psikolog yang telah memandu tes *potential review* tersebut. Hasil dari tes tersebut disampaikan pada 06 September 2023 di BSPJI Banjarbaru. Penyampaian hasil dilakukan oleh dua Psikolog yaitu Ibu Shanty Komalasari M.Psi., Psikolog dan Ibu Yulia Hairina, M.Psi., Psikolog, serta di hadiri oleh pimpinan-pimpinan setiap bidang, tanpa melibatkan peserta tes *potential review*. Hal ini karena pemimpin dari peserta tes harus mengetahui apa potensi dari bawahannya, jika potensi tersebut bagus maka perlu di jaga dan jika ada potensi yang perlu ditingkatkan, maka pimpinan serta instansi perlu memfasilitasi untuk pengembangan potensi tersebut, seperti *workshop* atau pelatihan lainnya.



Gambar 4. Sesi wawancara

Setelah itu, untuk melihat apakah ada pengaruh tes tersebut terhadap peserta tes, maka dilakukan wawancara. Wawancara tersebut disusun melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Wawancara

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana perasaan Anda saat mendengar hasil tes potensial review tersebut?	“Senang karena hasil tes menunjukkan hasil yang positif walaupun ada beberapa yang harus ditingkatkan.”
2	Apakah hasil tes tersebut sesuai dengan diri Anda?	“Ya, dan memang ada beberapa hal dalam diri saya yang masih kurang (contoh : Kepemimpinan).” “Gaya Kepemimpinan Birokratis, yaitu segala keputusan itu berdasarkan dari aturan yang telah berlaku dan tidak ada lagi fleksibilitas. Akan tetapi saya berusaha untuk tidak terlalu kaku dan bisa fleksibel saat memberikan keputusan.”
3	Apakah ada potensi yang tidak Anda sadari, tetapi saat mendengarkan hasilnya baru mengetahui potensi tersebut?	“Mengembangkan potensi tersebut sehingga nantinya bermanfaat tidak hanya diri sendiri akan tetapi organisasi.”
4	Apa yang akan Anda lakukan terhadap potensi-potensi diri yang telah disampaikan tersebut?	

Melalui wawancara di atas bahwa peserta tes mengatakan saat mendengar hasil tes tersebut senang karena menunjukkan hasil yang positif serta mengetahui potensi apa saja yang perlu ditingkatkan. Selain itu, hasil tes tersebut sesuai dengan diri sendiri, tetap juga ada potensi yang tidak disadari seperti Gaya Kepemimpinan yang Birokratis. Peserta tes mengatakan, akan mengembangkan potensi-potensi tersebut hingga dapat memberikan manfaat untuk diri sendiri maupun organisasi.

Tes *potential review* tersebut diharapkan dapat memberikan perubahan khususnya dalam hal kesadaran diri (*self awareness*) pada setiap pegawai BSPJI Banjarbaru, agar dapat memanfaatkan potensi dalam dirinya untuk meningkatkan kualitas terhadap intansi.

KESIMPULAN

Kegiatan tes *potential review* secara umum berjalan dengan lancar dan baik serta peserta maupun panitia. Antusias peserta tes dalam mengikuti kegiatan terlihat sangat tinggi, seperti mengikuti semua arahan yang diberikan oleh psikolog (*tester*). Harapannya dikemudian hari, pegawai BSPJI Banjarbaru dapat meningkatkan kesadaran diri (*self awareness*) terhadap potensi yang dimiliki agar dapat mengembangkan kualitas kerja. Selain itu, tes dapat memberikan kesadaran mengenai potensi apa saja yang masih perlu ditingkatkan oleh setiap peserta tes. Maka dapat diperoleh dari kegiatan Tes *Potential Review* berhasil meningkatkan *Self Awareness* pada pegawai BSPJI Banjarbaru. Hal tersebut terlihat dari hasil wawancara yang dilakukan dengan peserta tes setelah dilakukan

penyampaian hasil tes. Peserta mengatakan bahwa sangat senang mendengarkan hasil tes tersebut dikarenakan menunjukkan hal yang positif. Selain itu, juga terdapat potensi yang memang tidak disadari oleh peserta tes. Sehingga dari hasil tes tersebut peserta menyadari apa saja potensi yang dia miliki dan berusaha mengembangkan potensi-potensi tersebut bagi diri sendiri dan juga organisasi. Saran dan rekomendasi pada proses pengabdian masyarakat berikutnya yang akan melakukan tes *potential review* kepada para pegawai, bisa dilakukan pada generasi milenial ataupun generasi Z, yang sekarang ini sedang memasuki dunia kerja. Hal tersebut karena pada generasi sekarang juga perlu mengetahui apa saja potensi yang mereka miliki, sehingga dapat memberikan manfaat positif untuk diri maupun instansi

REKOMENDASI

Saran dan rekomendasi pada proses pengabdian masyarakat berikutnya yang akan melakukan tes *potential review* kepada para pegawai, bisa dilakukan pada generasi milenial ataupun generasi Z, yang sekarang ini sedang memasuki dunia kerja. Hal tersebut karena pada generasi sekarang juga perlu mengetahui apa saja potensi yang mereka miliki, sehingga dapat memberikan manfaat positif untuk diri maupun instansi.

ACKNOWLEDGMENT

Kegiatan tes *potential review* secara umum berjalan dengan lancar dan baik serta peserta maupun panitia. Antusias peserta tes dalam mengikuti kegiatan terlihat sangat tinggi, seperti mengikuti semua arahan yang diberikan oleh psikolog (*tester*). Harapannya dikemudian hari, pegawai BSPJI Banjarbaru dapat meningkatkan kesadaran diri (*self awareness*) terhadap potensi yang dimiliki agar dapat mengembangkan kualitas kerja. Selain itu, tes dapat memberikan kesadaran mengenai potensi apa saja yang masih perlu ditingkatkan oleh setiap peserta tes. Maka dapat diperoleh dari kegiatan Tes *Potential Review* berhasil meningkatkan *Self Awareness* pada pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru. Hal tersebut terlihat dari hasil wawancara yang dilakukan dengan peserta tes setelah dilakukan penyampaian hasil tes. Peserta mengatakan bahwa sangat senang mendengarkan hasil tes tersebut dikarenakan menunjukkan hal yang positif. Selain itu, juga terdapat potensi yang memang tidak disadari oleh peserta tes. Sehingga dari hasil tes tersebut peserta menyadari apa saja potensi yang dia miliki dan berusaha mengembangkan potensi-potensi tersebut bagi diri sendiri dan juga organisasi.

REFERENCES

- Aditya, Andi Muhammad, dan Nur Pratiwi Novita. 2021. "Asesmen Potential Review pada Pegawai Pelabuhan PT.X (Umpan balik: Pengembangan Kompetensi Melalui Konseling)." *Nosipakabelo: Jurnal Bimbingan Konseling* 2:16–25.
- Ardhi, Donni Revi, dan Dian Fithriwati Darusmin. 2020. "Asesmen Potential Review pada Karyawan Rumah Sakit XX dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Psychopolytan : Jurnal Psikologi* 4(1):27–38.

- Colom, R., dan O. G. Lopez. 2003. "Secular Gains in Fluid Intelligence: Evidence Form the Culture Fair Intelligence Test." *Journal Biosocial Science* 35(1):33–39.
- Daliana, Salis. 2016. "Deskripsi Self Awareness dan Kemampuan Penalaran Matematis Siswa Kelas VII SMP Muhammadiyah Sukoraja." Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah.
- Dharmaraj, D. A., dan Mohammed Sulaiman. 2015. "Employee's Perception of Potential Appraisal (A Study among Managerial Cadre Employees in Public Sectors in Kerala)." *Bonfring International Journal of Industrial Engineering and Management Science* 5(4):155–61.
- Goleman, Daniel. 1996. *Emotional Intelegances*, alih bahasa: T. Hermaya. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Aksara.
- Nurhayati, R., dan A. Santoso. 2018. "Hubungan antara Ekspresi Gambar Orang dan Faktor-Faktor Kepribadian 16PF." *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi* 23(2):165–82.
- Pertiwi, Bestarinda Ramadhania, Chaska Fayza Setyawan, Dhiya Fauziyyah Sudirman, dan Diah Puspita Sari. 2022. "Management Style Diagnostic Test (MSDT)." *Jurnal Flourishing* 2(1):43–52.
- Sahyadi, D. Y., dan I. Harsanti. 2018. "Rancang Bangun Tes Kraepelin Berbasis Website." *Jurnal Ilmiah Informatika Komputer* 23(3):223–35.
- Wahyudin, Darmalaksana. 2020. "Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan." UIN Sunan Gunung Djati, Bandung.