

Getalent: Portal Rekrutmen Berbasis Web dengan Integrasi Tes Kepribadian Big Five untuk Shortlisting Kandidat

Dennise Adrianto¹, Wilson², Arnold Sebastian³, Dharmapo Ekaputra⁴

Bina Nusantara University^{1,2,3,4}

dennise@binus.ac.id¹, wilson008@binus.ac.id², arnold.sebastian@binus.ac.id³,

dharmapo.ekaputra@binus.ac.id⁴

Diterima (28-01-2026)	Direvisi (12-02-2026)	Disetujui (27-02-2026)
--------------------------	--------------------------	---------------------------

Abstrak - Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tingkat ketidaksesuaian antara kapabilitas pelamar dan kebutuhan perusahaan dalam proses rekrutmen digital. Hasil analisis kebutuhan terhadap 144 responden menunjukkan bahwa 60,5% pelamar mengalami kesulitan mencari pekerjaan yang sesuai dengan kapabilitas, sementara 55,8% menyatakan tes psikologi daring dapat membantu mempercepat proses seleksi. Untuk menjawab permasalahan tersebut, penelitian ini mengembangkan aplikasi Getalent, portal rekrutmen berbasis web yang mengintegrasikan Tes Kepribadian Big Five dan *filtering* pekerjaan berbasis keterampilan sebagai mekanisme penyaringan awal kandidat. Sistem dikembangkan menggunakan metodologi Waterfall dan dievaluasi melalui *Black Box Testing*, evaluasi heuristik berdasarkan *Eight Golden Rules*, serta kuesioner terhadap 33 responden dan wawancara dengan tiga praktisi *Human Resource*. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa 97% responden menilai fitur *filtering* membantu pencarian kerja, 87,9% menilai sistem memiliki penanganan error yang baik, dan 94% responden merasa puas terhadap aplikasi. Temuan ini menunjukkan bahwa integrasi asesmen psikometrik dan penyaringan keterampilan dalam satu sistem terintegrasi mampu meningkatkan efisiensi dan objektivitas *shortlisting* kandidat. Penelitian ini berkontribusi dengan menawarkan model integrasi *Big Five* dalam portal *e-recruitment* berbasis web yang dirancang untuk mengurangi *job mismatch* pada tahap seleksi awal.

Kata Kunci : Sistem Rekrutmen, Rekomendasi Kerja, Big Five, Penyaringan Kandidat, web

Abstract - This study is motivated by the high level of mismatch between applicants' capabilities and organizational requirements in digital recruitment processes. A needs analysis involving 144 respondents revealed that 60.5% of job seekers experienced difficulties in finding positions aligned with their competencies, while 55.8% indicated that online psychological assessments could help accelerate the selection process. To address this issue, this research developed Getalent, a web-based recruitment portal that integrates the Big Five Personality Test and skill-based job filtering as an early-stage candidate screening mechanism. The system was developed using the Waterfall methodology and evaluated through Black Box Testing, heuristic evaluation based on the Eight Golden Rules, questionnaires administered to 33 respondents, and interviews with three Human Resource practitioners. The evaluation results show that 97% of respondents found the filtering feature helpful in job searching, 87.9% assessed the system's error handling positively, and overall user satisfaction reached 94%. These findings indicate that integrating psychometric assessment and skill-based filtering within a unified system enhances both efficiency and objectivity in candidate shortlisting. This study contributes by proposing an integrated Big Five-based framework within a web-based e-recruitment platform designed to reduce job mismatch at the early recruitment stage.

Keywords: Recruitment System, Job Recommendation, Big Five personality, Candidate Filtering, web

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dalam lima tahun terakhir telah mendorong transformasi signifikan dalam proses rekrutmen. Organisasi kini semakin mengandalkan sistem *e-recruitment* untuk mempercepat seleksi, memperluas jangkauan kandidat, dan

mengurangi ketergantungan pada proses manual yang tidak efisien. Sistem rekrutmen berbasis web menjadi pilihan utama karena mampu menyediakan akses cepat, fleksibel, dan real-time bagi pencari kerja maupun perusahaan. Namun demikian, keberhasilan sebuah portal rekrutmen sangat ditentukan oleh

kualitas pengalaman pengguna. Penelitian menunjukkan bahwa persepsi pencari kerja terhadap kemudahan penggunaan, kejelasan tampilan, serta keakuratan informasi berpengaruh kuat terhadap niat mereka untuk terus menggunakan platform *e-recruitment* (Bhatia & Satija, 2022). Temuan serupa ditunjukkan oleh studi evaluasi usability menggunakan *heuristic evaluation* dan *System Usability Scale*, yang menegaskan pentingnya aspek navigasi, konsistensi, dan efisiensi antarmuka (Balafif, 2022). Selain itu, penelitian mengenai pengalaman pengguna pada mesin pencari kerja online juga menemukan bahwa struktur informasi dan alur interaksi menjadi faktor penting dalam menentukan kepuasan pengguna (Amanova et al., 2021). Ketika portal tidak menyediakan pengalaman yang intuitif dan responsif, pencari kerja cenderung beralih ke platform lain yang dianggap lebih efisien dan nyaman (Kissi, 2023).

Di samping aspek *usability*, tantangan lain yang sering muncul dalam rekrutmen digital adalah tingginya tingkat ketidaksesuaian antara kompetensi kandidat dan kebutuhan pekerjaan (*job mismatch*). Banyak portal rekrutmen hanya menampilkan daftar lowongan tanpa kemampuan adaptif untuk mencocokkan profil kandidat secara mendalam. Penelitian terbaru dalam bidang rekomendasi pekerjaan menekankan pentingnya integrasi pendekatan multikriteria, pemetaan semantik, serta analisis psikometrik untuk meningkatkan akurasi pencocokan (Çelik Ertuğrul & Bitirim (2025); Poncio (2024); Sarsenbay et al. (2025)). Hal ini konsisten dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kualitas rekomendasi meningkat signifikan ketika sistem mempertimbangkan perilaku pengguna, preferensi, dan karakteristik personal seperti kepribadian (Gutiérrez et al., 2019)

Model kepribadian *Big Five* menjadi salah satu pendekatan psikometrik yang paling banyak digunakan dalam konteks seleksi kerja karena mampu menggambarkan kecenderungan perilaku individu secara komprehensif. Lima dimensi Utama *Openness*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Neuroticism* telah terbukti berkorelasi dengan indikator kinerja kerja, motivasi, stres, dan adaptabilitas (Kusuma et al., 2025). Penelitian menunjukkan bahwa *conscientiousness* dan *emotional stability* cenderung menjadi prediktor paling kuat terhadap performa kerja serta keberhasilan karier (Huda & Sulistyaningrum, 2023). Selain itu, *meta-review* terbaru menegaskan bahwa integrasi analisis kepribadian dengan data

perilaku dalam sistem berbasis AI dapat meningkatkan akurasi prediksi *person job fit* (Pletzer & Abrahams, 2025).

Big Five juga telah digunakan secara luas di Indonesia, baik dalam seleksi calon mahasiswa (Muthiah & Yulianto, 2021) maupun rekrutmen tenaga pendidik (Febriansah et al., 2022). Bahkan, beberapa penelitian menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian memiliki hubungan signifikan dengan kesiapan kerja melalui mekanisme seperti *learning agility*, sehingga profil kepribadian yang tepat dapat membantu organisasi menilai potensi adaptasi kandidat terhadap tuntutan pekerjaan baru (Putri et al., 2025). Dalam konteks pelamar kerja, kepribadian juga memengaruhi tingkat stres selama proses seleksi, di mana *neuroticism* meningkatkan kerentanan terhadap stres sementara *conscientiousness* berperan protektif (Kusuma et al., 2025)

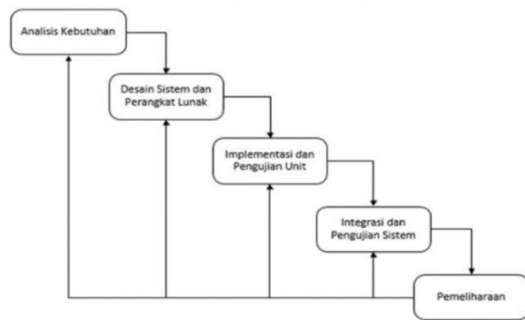
Meskipun penelitian *e-recruitment* dan *job recommender systems* terus berkembang, sebagian besar *platform* belum menggabungkan analisis kepribadian dan penyaringan keterampilan secara terpadu. Sebagai respons terhadap *gap* tersebut, penelitian ini mengembangkan aplikasi Getalent, sebuah portal rekrutmen berbasis web yang mengintegrasikan Tes *Big Five* dan filtering keterampilan untuk meningkatkan akurasi penyaringan awal, mengurangi bias subjektif, serta memberikan pengalaman pencarian kerja yang lebih personal dan relevan bagi pengguna.

II. METODOLOGI PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan studi pengembangan dan evaluasi sistem informasi yang berfokus pada perancangan serta pengujian portal rekrutmen berbasis web. Pengembangan sistem dilakukan menggunakan model Waterfall yang terdiri atas lima tahapan utama, yaitu: analisis kebutuhan, desain sistem dan perangkat lunak, implementasi dan pengujian unit, integrasi dan pengujian sistem, serta pemeliharaan. Tahapan pengembangan dilakukan secara berurutan sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.

Model Waterfall dipilih karena memberikan alur pengembangan yang sistematis dan terdokumentasi dengan baik, sehingga setiap tahap dapat diselesaikan dan divalidasi sebelum melanjutkan ke tahap berikutnya.



Sumber: Sommerville (2016)

Gambar 1. Waterfall Model

2. Analisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan dilakukan melalui tiga teknik pengumpulan data, yaitu kuesioner, wawancara, dan analisis aplikasi sejenis.

a. Kuesioner Pengguna

kuesioner disebar kepada 144 responden untuk memperoleh informasi terkait pengalaman mencari kerja, kebutuhan fitur, dan hambatan dalam proses rekrutmen. Instrumen kuesioner bertujuan mengidentifikasi:

- 1) Media yang digunakan untuk mencari lowongan kerja
- 2) Kendala dalam proses pencarian pekerjaan
- 3) Fitur yang dibutuhkan dalam portal kerja
- 4) Persepsi terhadap penggunaan *psychotest online*

Hasil analisis menunjukkan bahwa:

- 1) 60,5% responden mengalami kesulitan menemukan pekerjaan yang sesuai dengan kapabilitas mereka
- 2) 48,3% menyatakan proses rekrutmen yang lama sebagai kendala utama
- 3) 55,8% menyatakan tes psikologi daring dapat membantu mempercepat proses seleksi

Fitur yang dianggap penting meliputi *job listing*, *apply job*, *personality test*, dan *filtering job based on skill*. Mayoritas responden menyatakan platform berbasis web sebagai media yang paling sesuai untuk portal kerja. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dalam bentuk persentase untuk menggambarkan kecenderungan kebutuhan pengguna.

b. Wawancara Praktisi HR

Wawancara semi-terstruktur dilakukan kepada tiga praktisi *Human Resource* dari perusahaan berbeda untuk memperoleh perspektif profesional terkait proses rekrutmen aktual.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa:

- 1) Perusahaan sering menerima banyak kandidat yang tidak sesuai dengan kriteria kapabilitas yang dibutuhkan, terutama pada posisi teknis tertentu.
- 2) Tahap *psychotest* merupakan bagian penting dalam proses seleksi, khususnya bagi fresh graduate yang belum memiliki pengalaman kerja.
- 3) HR menyatakan bahwa digitalisasi *psychotest* secara *online* dan *real-time* akan membantu mempercepat proses seleksi dan meningkatkan efisiensi penyaringan awal kandidat.

Temuan ini memperkuat urgensi integrasi penyaringan berbasis keterampilan dan asesmen kepribadian dalam satu sistem terintegrasi.

c. Analisis Aplikasi Sejenis

Analisis dilakukan terhadap beberapa portal kerja seperti Jobstreet, Glints, dan StudentJob untuk mengidentifikasi fitur umum dan keterbatasan sistem konvensional. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar portal masih mengandalkan pencarian berbasis kata kunci dan kategori tanpa integrasi asesmen psikometrik secara langsung dalam mekanisme penyaringan awal.

3. Perancangan Sistem

Perancangan sistem dilakukan menggunakan Unified Modeling Language (UML) untuk memodelkan kebutuhan fungsional dan interaksi pengguna dengan sistem. Diagram yang digunakan meliputi use case diagram, activity diagram, dan sequence diagram untuk menggambarkan alur proses rekrutmen dan mekanisme penyaringan kandidat.

Fitur utama sistem meliputi:

- a. Registrasi dan pengelolaan profil kandidat
- b. Input keterampilan
- c. Tes Kepribadian *Big Five*
- d. *Filtering* dan rekomendasi pekerjaan
- e. Manajemen data pelamar oleh pihak *Human Resource*

4. Instrumen Penelitian

a. Tes Kepribadian Big Five

Model kepribadian yang digunakan dalam sistem adalah *Big Five* yang terdiri atas lima dimensi yaitu *Openness*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Neuroticism*. Setiap dimensi diukur menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju).

Skor masing-masing dimensi dihitung berdasarkan rata-rata *item* yang

merepresentasikan *trait* tersebut, kemudian digunakan sebagai bagian dari mekanisme penyaringan awal kandidat dengan mempertimbangkan kesesuaian profil kepribadian terhadap karakteristik pekerjaan tertentu.

b. Instrumen Evaluasi *Usability*

Evaluasi *usability* dilakukan menggunakan pendekatan heuristik berdasarkan *Eight Golden Rules of Interface Design*. Instrumen evaluasi berbentuk kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin untuk mengukur aspek konsistensi, kemudahan navigasi, umpan balik sistem, pencegahan kesalahan, serta kemudahan penggunaan secara keseluruhan.

5. Skenario Uji Coba Sistem

Pengujian sistem dilakukan dengan menggunakan *Black Box Testing* yang digunakan untuk memastikan seluruh fitur berjalan sesuai kebutuhan fungsional. Kemudian kuesioner diberikan terhadap 33 responden pengguna melalui skenario berikut:

- Pengguna melakukan registrasi dan mengisi profil kandidat.
- Pengguna menginput keterampilan yang dimiliki.
- Pengguna mengerjakan Tes Kepribadian *Big Five* melalui sistem
- Sistem menghasilkan profil kepribadian dan daftar pekerjaan yang telah difilter berdasarkan kombinasi keterampilan dan hasil tes.
- Pengguna mengisi kuesioner evaluasi *usability* setelah menggunakan sistem.

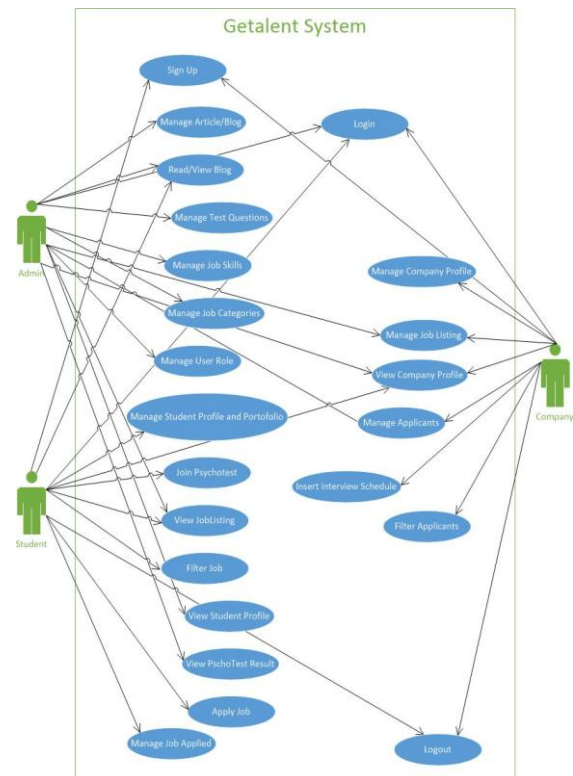
Selain itu, wawancara lanjutan dilakukan terhadap tiga praktisi HR untuk mengevaluasi manfaat sistem dalam mendukung proses shortlisting kandidat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi dan Arsitektur Sistem

Berdasarkan tahapan desain sistem yang telah disusun, aplikasi *Getalent* berhasil diimplementasikan dalam bentuk portal rekrutmen berbasis web yang mengintegrasikan penyaringan keterampilan dan Tes Kepribadian *Big Five*. Implementasi ini merealisasikan model fungsional yang telah digambarkan melalui UML pada tahap perancangan.

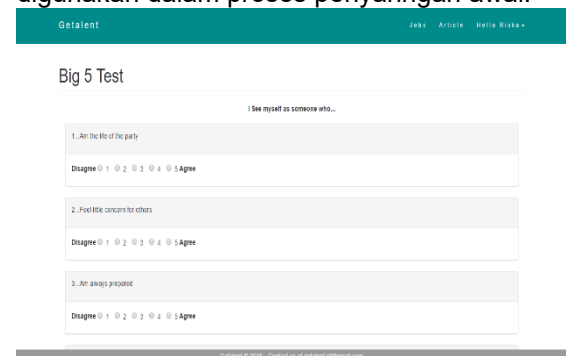
Gambar 2 menunjukkan Use Case Diagram sistem yang menggambarkan interaksi antara aktor (pencari kerja dan HR) dengan fungsi utama sistem.



Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Gambar 2. Use Case Diagram

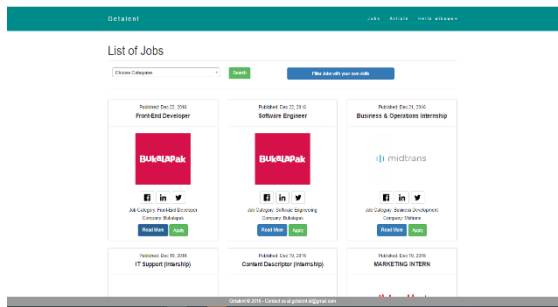
Portal rekrutmen berbasis web berhasil diimplementasikan sesuai rancangan. Gambar 3 menunjukkan tampilan modul Tes Kepribadian *Big Five* yang terintegrasi dalam sistem. Modul ini menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur lima dimensi kepribadian dan menghasilkan profil kandidat yang kemudian digunakan dalam proses penyaringan awal.



Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Gambar 3. Big Five Personality Test

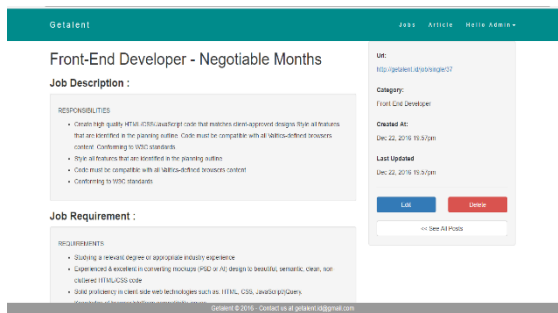
Gambar 4 memperlihatkan hasil filtering pekerjaan berdasarkan profil yang diisi oleh kandidat juga melihat skill yang dimiliki kandidat. Yang selanjutnya dapat diteruskan dengan mengajukan lamaran.



Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Gambar 4. Daftar Lowongan

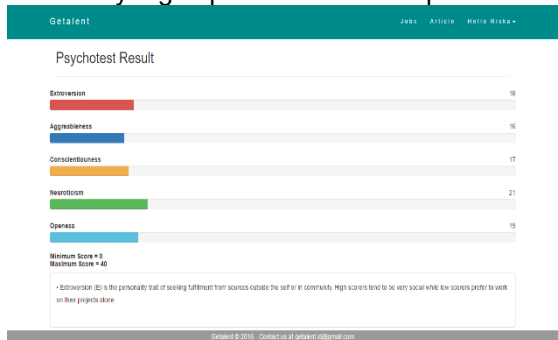
Gambar 5. Menunjukkan tampilan mengenai lowongan yang dimasukkan oleh perusahaan. Pada halaman ini perusahaan dapat mengelola lowongan, dan memberikan detail dari pekerjaan juga skill yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut.



Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Gambar 5. Tata Kelola Lowongan

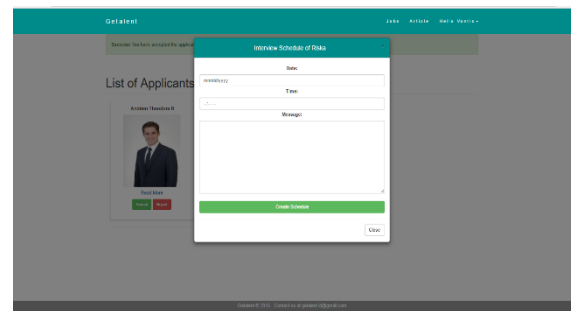
Gambar 6 menunjukkan halaman hasil Tes Kepribadian *Big Five* yang dilakukan oleh kandidat yang dapat dilihat dari sisi perusahaan.



Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Gambar 6. Hasil Test Pelamar

Juga dapat melanjutkan proses dengan menjadwalkan wawancara. Seperti yang terlihat pada Gambar 7.



Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Gambar 7. Penjadwalan Wawancara

Implementasi ini menunjukkan bahwa integrasi komponen psikometrik dapat direalisasikan secara fungsional dalam sistem informasi rekrutmen berbasis web.

2. Hasil Pengujian Fungsional

Pengujian fungsional dilakukan menggunakan metode Black Box Testing untuk memastikan seluruh fitur utama sistem berjalan sesuai spesifikasi. Proses perhitungan skor Big Five, pengkategorian profil kepribadian, serta mekanisme filtering berbasis aturan (rule-based filtering) dapat dieksekusi dengan baik tanpa kesalahan sistem yang signifikan.

Hasil ini menunjukkan bahwa integrasi logika penyaringan berbasis keterampilan dan profil kepribadian telah terimplementasi sesuai dengan rancangan sistem.

3. Hasil Evaluasi Usability

Evaluasi usability dilakukan terhadap 33 responden pengguna menggunakan kuesioner berbasis *Eight Golden Rules* dengan skala Likert 5 poin:

- 97% responden menilai fitur filtering membantu proses pencarian kerja.
- 100% responden menyatakan Tes Kepribadian *Big Five* bermanfaat dalam memahami kecocokan pekerjaan.
- 94% responden menyatakan puas terhadap penggunaan sistem secara keseluruhan.

Hasil ini menunjukkan bahwa integrasi asesmen psikometrik tidak mengurangi kemudahan penggunaan sistem. Sebaliknya, fitur tambahan tersebut tetap dapat diakses dan dipahami oleh pengguna tanpa memerlukan pelatihan khusus.

4. Analisis Peran Big Five dalam Penyaringan Kandidat

Wawancara dengan tiga praktisi *Human Resource* menunjukkan bahwa tantangan utama dalam proses rekrutmen adalah mengidentifikasi kandidat yang sesuai dengan kebutuhan spesifik

perusahaan pada tahap penyaringan awal. Dalam praktik konvensional, penyaringan sering kali hanya didasarkan pada dokumen administrasi dan pengalaman kerja.

Integrasi Tes Kepribadian *Big Five* dalam sistem ini berfungsi sebagai mekanisme pendukung untuk memberikan gambaran karakteristik perilaku kandidat secara lebih terstruktur. Skor setiap dimensi dikategorikan dan dibandingkan dengan karakteristik umum yang relevan terhadap jenis posisi tertentu. Mekanisme ini bersifat *rule-based* dan dirancang sebagai alat bantu penyaringan awal, bukan sebagai penentu akhir keputusan seleksi.

Pendekatan ini memungkinkan HR memperoleh informasi tambahan mengenai kecenderungan perilaku kandidat sebelum tahap wawancara, khususnya bagi *fresh graduate* yang belum memiliki pengalaman kerja yang cukup.

5. Sintesis Temuan

Berdasarkan analisis kebutuhan, hasil evaluasi *usability*, dan wawancara praktisi HR, sistem yang dikembangkan mampu menjawab permasalahan *job mismatch* pada tahap awal rekrutmen. Kombinasi penyaringan keterampilan dan asesmen kepribadian memberikan pendekatan pencocokan kandidat yang lebih komprehensif dibandingkan portal konvensional yang hanya mengandalkan pencarian berbasis kata kunci.

Dengan demikian, kontribusi penelitian ini terletak pada perancangan model integrasi psikometrik dan filtering keterampilan dalam satu sistem *e-recruitment* terstruktur yang mendukung proses *shortlisting* secara lebih objektif dan efisien.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil mengembangkan dan mengevaluasi sistem informasi rekrutmen berbasis web yang mengintegrasikan Tes Kepribadian *Big Five* dan *filtering* keterampilan sebagai mekanisme penyaringan awal kandidat. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa sistem mampu meningkatkan efisiensi dan objektivitas proses *shortlisting* tanpa mengurangi tingkat *usability*, dengan tingkat kepuasan pengguna mencapai 94%. Kontribusi penelitian ini terletak pada pengusulan model integratif psikometrik-keterampilan dalam satu platform *e-recruitment* berbasis web yang aplikatif dan terukur. Ke depan, pengembangan sistem dapat diarahkan pada integrasi metode berbasis kecerdasan buatan serta pengujian dalam skala implementasi yang lebih luas.

V. REFERENSI

- Amanova, C., Ozgur, S. B., Msilu, F., & Demir, F. (2021). Demystifying the User Experience: A Case Study on Online Job Search Engines. *American Journal of Qualitative Research*, 5(2), 233–250. <https://doi.org/10.29333/ajqr/11411>
- Balafif, S. (2022). Analisis Website Menggunakan Heuristic Evaluation Berbasis Severity Ratings Dan Sistem Usability Scale. *JINTEKS (Jurnal Informatika Teknologi Dan Sains)*, 4(3), 123–130.
- Bhatia, S., & Satija, M. (2022). A Study on factors affecting Job Seekers' Perception and Behavioural Intention towards E-Recruitment. *Asian Journal of Management*, 63–68. <https://doi.org/10.52711/2321-5763.2022.00012>
- Çelik Ertuğrul, D., & Bitirim, S. (2025). Job recommender systems: a systematic literature review, applications, open issues, and challenges. *Journal of Big Data*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s40537-025-01173-y>
- Febriansah, R. E., Firdaus, V., & Junaedi, M. (2022). Application of The Big Five Personality Test in Designing Lecturer Recruitment and Selection Pengaplikasian Uji Kepribadian The Big Five Dalam Merancang Rekrutmen dan Seleksi Dosen. *Procedia of Sciences and Humanities*. <https://pssh.umsida.ac.id>.
- Gutiérrez, F., Charleer, S., De Croon, R., Htun, N. N., Goetschalckx, G., & Verbert, K. (2019). Explaining and exploring job recommendations: A user-driven approach for interacting with knowledge-based job recommender systems. *RecSys 2019 - 13th ACM Conference on Recommender Systems*, 60–68. <https://doi.org/10.1145/3298689.3347001>
- Huda, S., & Sulistyaningrum, E. (2023). Pengaruh Kepribadian terhadap Upah Pekerja di Indonesia: Analisis Big Five Personality Traits. *Jurnal Ekonomi Indonesia*, 12(3), 237–259.
- Kissi, P. S. (2023). Job seekers satisfy or dissatisfy with the existing electronic recruitment: A theoretical and empirical investigation. *Cogent Business and Management*, 10(3). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2278233>

- Kusuma, C. T., Rahmawati, K. D., & Aji, I. D. K. (2025). Peran Kepribadian Big Five dalam Memprediksi Tingkat Stres pada Pelamar Kerja. *Jurnal Diversita*, 11(2), 365–378. <https://doi.org/10.31289/diversita.v11i2.16360>
- Muthiah, S. A., & Yulianto, A. (2021). Perancangan Online Personality Test Untuk Mengukur Kepribadian Calon Mahasiswa Universitas Pembangunan Jaya. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 19.
- Pletzer, J. L., & Abrahams, L. (2025). Personality and job performance: A review of trait models and recent trends. In *Current Opinion in Psychology* (Vol. 65). Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2025.102054>
- Poncio, F. P. (2024). Navigating techniques in job recommender systems on internship profile matching: a systematic review. In *Journal of Research in Innovative Teaching and Learning* (Vol. 17, Number 2, pp. 352–367). Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/JRIT-01-2024-0016>
- Putri, Y. D., Zamralita, & Prima, I. R. (2025). Peran Personality Traits terhadap Kesiapan Kerja melalui Learning Agility sebagai Mediator. *Talenta Jurnal Psikologi*, 10(2). <https://doi.org/10.26858/talenta.v9i2.70775>
- Sarsenbay, S., Kabdiyev, A., Varlamis, I., Sardianos, C., Turan, C., Razhametov, B., & Kazym, Y. (2025). Generating Job Recommendations Based on User Personality and Gallup Tests. *Algorithms*, 18(5). <https://doi.org/10.3390/a18050275>
- Shneiderman, Ben., Plaisant, Catherine., Cohen, Maxine., Jacobs, S. M. ., & Elmqvist, Niklas. (2017). *Designing the user interface: strategies for effective human-computer interaction*. Pearson.
- Sommerville, Ian. (2016). *Software engineering*. Pearson.