



**ANALISIS MODEL KEBUTUHAN MASLOW DAN MODEL
PERILAKU MBTI UNTUK MELIHAT KECOCOKAN
PEKERJAAN DI PUSAT PEMBINAAN, PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN LIPI CIBINONG**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Ajeng Auratul Hasanah
021117115

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

DESEMBER 2021



**ANALISIS MODEL KEBUTUHAN MASLOW DAN MODEL
PERILAKU MBTI UNTUK MELIHAT KECOCOKAN
PEKERJAAN DI PUSAT PEMBINAAN, PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN LIPI CIBINONG**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari Kamis, 2 Desember 2021

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang

(Ketut Sunarta, Ak.,MM.CA.,PIA)

Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM.)

Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Herman, SE., MM. CPHCM)



**ANALISIS MODEL KEBUTUHAN MASLOW DAN MODEL
PERILAKU MBTI UNTUK MELIHAT KECOCOKAN
PEKERJAAN DI PUSAT PEMBINAAN, PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN LIPI CIBINONG**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA.)

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA.)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ajeng Auratul Hasanah

NPM : 021117115

Judul Skripsi : Analisis Model Kebutuhan Maslow dan Model perilaku MBTI untuk Melihat Kecocokan Pekerjaan di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 2 Desember 2021

Ajeng Auratul Hasanah

©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2021*)

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

AJENG AURATUL HASANAH. 021117115. Analisis Model Kebutuhan Maslow dan Model Perilaku MBTI untuk Melihat Kecocokan Pekerjaan di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong pada pegawai pusbindiklat. Di bawah bimbingan : WONNY AHMAD RIDWAN dan HERMAN. 2021.

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam kehidupan. Perkembangan zaman yang semakin maju dari waktu ke waktu seperti sekarang ini merupakan ukuran dari hasil apa yang telah dikerjakannya. Karena pada hakikatnya manusia perlu bekerja untuk memenuhi kebutuhannya baik kebutuhan material maupun kebutuhan non-material. Kebutuhan material merupakan kebutuhan-kebutuhan yang terkait dengan fisik (fisiologis) atau sama dengan kebutuhan dasar.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dimana penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data secara deskriptif yang kemudian ditulis dalam laporan yang dimana data yang diperoleh berupa kata-kata, gambar dan bukan berupa angka.

Hasil penelitian menunjukkan pegawai pada Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong setelah diklasifikasikan kedalam karakteristik enam belas karakteristik kombinasi yang terkait dalam Type MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*) diketahui yang termasuk kedalam karakteristik yang paling dominan yang dimiliki pegawai pada Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong adalah mempunyai tipe ESTJ sebanyak 8 orang (15%). Bahwa tipe-tipe yang dimiliki pegawai Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong sangat cocok dalam bidang pekerjaan posisi-posisi eksekutif. Pada kebutuhan fisiologis dengan tingkat presentase 25% terpenuhi maka merasa dapat melakukan pengembangan diri dan merealisasikan potensi diri di tempat kerja.

Kata Kunci : Motivasi Model Kebutuhan Abraham Maslow dan MBTI

Assalamualaikum wr.wb

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya sehingga peneliti akhirnya mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“ANALISIS MODEL KEBUTUHAN MASLOW DAN MODEL PERILAKU MBTI UNTUK MELIHAT KECOCOKAN PEKERJAAN DI PUSAT PEMBINAAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN LIPI CIBINONG”**. Guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan.

Perjalanan yang lumayan panjang telah peneliti lalui dalam penyusunan dan perampungan penelitian Skripsi ini. Banyak rintangan yang dihadapi dalam penyusunannya, namun berkat Rahmat-Nyalah sehingga peneliti mampu menyelesaikannya. Maka dari itu, dengan kerendahan hati, di kesempatan ini patutlah kiranya peneliti menyampaikan terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Kepada Bapak saya Imron Rosadi dan Ibu saya Kekes Sukaesih saya yang senantiasa selalu memberikan doa, kasih sayang dan dukungannya baik moral maupun materil sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Bibin Rubini, M. Pd. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Prof. Dr. Yohanes Indarayono, Ak., MM.,CA Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Wonny Ahmad Ridwan. MM. Selaku ketua komisi Pembimbing saya yang telah meluangkan waktu juga pikirannya untuk membimbing saya dan memberikan masukan kepada saya dalam menyelesaikan Skripsi ini.
6. Bapak Dr. Herman, SE.,MM.CPHCM selaku anggota komisi Pembimbing yang turut serta membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu dan motivasi hidup selama masa perkuliahan.
8. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha beserta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Kepada seluruh pegawai Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong yang turut serta membantu dan menyemangati saya.
10. Kepada Sahabat saya Seli Puspita, Rahmad A dan teman-teman grup kita yang senantiasa memberi semangat dan motivasi untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi yang peneliti buat ini masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu, peneliti mengharapkan adanya saran dan masukan bahkan kritik membangun dari berbagai pihak. Semoga Skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak khususnya dalam bidang manajemen ekonomi dan bisnis.

Akhir kata penyusun ucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang membantu dan semoga Allah SWT melimpahkan rahmat, taufik dan karunianya dalam setiap kebaikan kita serta diberikan balasan oleh-Nya. Aamiin. Wassalamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatu.

Bogor, 2 Desember 2021

Ajeng Auratul H

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN& PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	3
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	3
1.2.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian	4
1.3.1 Maksud Penelitian.....	4
1.3.2 Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian	4
1.4.1 Kegunaan Praktis	4
1.4.2 Kegunaan Akademis	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.2 Pengertian Motivasi	6
2.2.1 Teori Kebutuhan Abraham Maslow	7
2.2.2 Jenis-jenis motivasi.....	9
2.3 Kebutuhan.....	10
2.3.1 Pengertian Kebutuhan.....	10

2.3.2	Tipe - Tipe Kebutuhan	11
2.4	MBTI (Indikator Jenis Myers Briggs).....	11
2.4.1	Pengertian MBTI.....	11
2.5	Kecocokan Kerja	46
2.5.1	Pengertian kecocokan orang terhadap pekerjaan.....	46
2.5.2	Tipe Kepribadian.....	46
2.6	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	47
2.6.1	Penelitian Sebelumnya.....	47
2.6.2	Kerangka Pemikiran.....	51
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	54
3.2	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	54
3.2.1	Objek Penelitian.....	54
3.2.2	Unit Analisis.....	54
3.2.3	Lokasi penelitian.....	54
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	55
3.3.1	Jenis Data	55
3.3.2	Sumber data.....	55
3.4	Operasionalisasi Variabel	55
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	58
3.6	Metode Pengumpulan Data	58
3.7	Metode Pengolahan/Analisis Data	59
BAB IV HASIL PENELITIAN		
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	61
4.1.1	Sejarah singkat Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia	61
4.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	62
4.1.3	Sumber Daya Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan	66
4.2	Profil Pegawai di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI..	68
4.3	Hasil Analisis dan Pembahasan Model Kebutuhan Abraham Maslow Pegawai Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI.....	69
4.4	Model Perilaku Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) Pada Pegawai Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong	75
4.5	Bagaimana Tingkat Kebutuhan Pegawai Model Abraham Maslow Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong	96

4.6 Bagaimana Model Perilaku Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) pada Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong.....	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	119
5.2 Saran.....	120
DAFTAR PUSTAKA.....	70
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kondisi Komposisi Pegawai	10
Tabel 1.2 Data Gaji per golongan PNS	12
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	49
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	58
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai	64
Tabel 4.2 Jumlah Pegawai berdasarkan Pangkat/Golongan	65
Tabel 4.3 Jumlah Pegawai berdasarkan Pendidikan	66
Tabel 4.4 Jumlah Pegawai berdasarkan Jenis Kesarjanaan	66
Tabel 4.5 Data Model Abraham Maslow pada pegawai Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI	69
Tabel 4.6 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4.7 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel 4.8 Hasil Pengklasifikasian Pegawai kedalam Empat Dimensi Utama yang Saling Berlawanan (<i>dikotomis</i>)	73
Tabel 4.9 Hasil Pengklasifikasi Pegawai Kedalam Enam Belas Karakteristik Kombinasi Yang Terkait Dalam Type MBTI (Myers Briggs Type Indicator) pegawai pada Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong	80
Tabel 4.10 Hasil Pengklasifikasian Pegawai Kedalam Enam Belas Karakteristik Kombinasi dan Kecocokan Profesi	83
Tabel 4.11 Perilaku Berdasarkan Gander, Kecocokan dan Pendidikan	95
Tabel 4.12 Perilaku Berdasarkan Usia dan Masa Kerja	95
Tabel 4.12 Perilaku berdasarkan Usia dan Masa Kerja	95
Tabel 4.13 Penilaian Kebutuhan Pegawai	96
Tabel 4.14 Hasil Pengklasifikasian Pegawai Kedalam Enam Belas Karakteristik Kombinasi dan Kecocokan Profesi	97
Tabel 4.15 Persentasi Penggolongan Type MBTI	103
Tabel 4.16 Tabel Analisis MBTI dan Kebutuhan Maslow	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan dari Maslow	11
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 : Data Tabulasi Kuesioner

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam kehidupan. Perkembangan zaman yang semakin maju dari waktu ke waktu seperti sekarang ini merupakan ukuran dari hasil apa yang telah dikerjakannya. Karena pada hakikatnya manusia perlu bekerja untuk memenuhi kebutuhannya baik kebutuhan material maupun kebutuhan non-material. Kebutuhan material merupakan kebutuhan-kebutuhan yang terkait dengan fisik (fisiologis) atau sama dengan kebutuhan dasar. Karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial, oleh sebab itu kebutuhan non-material seperti kebutuhan sosial dan pengembangan diri. Kehidupan sosial ini menimbulkan organisasi-organisasi masyarakat dan sejenisnya.

Hal ini yang berlaku untuk organisasi pemerintah seperti di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong. Dimana aspek sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan suatu organisasi pemerintah yaitu untuk mengoptimalkan pelayanan kepada pegawai di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong.

Sumber daya manusia yang ada pada organisasi seperti di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong ini utamanya merupakan para pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang jumlahnya terbatas dan pengadaanya dari pemerintah. Sehingga dalam pemenuhan kebutuhan akan manajemen sumber daya manusia ini, di LIPI Cibinong tidak dapat secara mudah melakukan pengadaan penambahan personil, dikarenakan peraturan pemerintah yang mengikat dan membatasi.

Aturan dalam pembatasan pegawai terhadap pegawai non iptek pun yang seharusnya kurang lebih 1400 dan sekarang dari arahan presiden hanya membutuhkan 1000 pegawai non iptek, dan sedang dalam penataan pada manajemen sumber daya di LIPI Cibinong. Pegawai yang belum sesuai bidang atau keahliannya diminta untuk memilih sesuai dengan jabatan dan keahliannya. Sesuai dengan syarat jabatan, keahlian, dan sikap atau perilaku yang sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan di LIPI Cibinong. Dan rata-rata banyak dari satuan kerja yang pegawai non iptek yaitu di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong.

Tabel 1.1
Kondisi Komposisi Pegawai di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan
LIPI Cibinong

Sub Unit Kerja	Satuan Kerja	Jumlah
Layanan Kediklatan Kawasan Unit Kerja	Pusbindiklat	1
Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	Pusbindiklat	11
Bidang Program dan Pengembangan Profesi	Pusbindiklat	1
Subbidang Program dan Kerja Sama Pendidikan dan pelatihan	Pusbindiklat	3
Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan profesi Ilmiah	Pusbindiklat	6
Bidang Penilaian Kinerja dan Evaluasi	Pusbindiklat	1
Subbidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional	Pusbindiklat	5
Subbidang Evaluasi	Pusbindiklat	2
Bidang Pendidikan dan Pelatihan	Pusbindiklat	1
Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional	Pusbindiklat	5
Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Manajemen Aparatur	Pusbindiklat	4
Bagian Tata Usaha	Pusbindiklat	1
Subbagian Administrasi	Pusbindiklat	10
Subbagian Sarana dan Prasarana	Pusbindiklat	5
Total Jumlah		55

Sumber : Bagian Kepegawaian Pusbindiklat LIPI 2020

Tabel 1.1 terlihat bahwa komposisi pegawai Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong lebih mendominasi jabatan fungsional selain peneliti pada sub unit kerja pada pusat pembinaan, pendidikan, dan pelatihan yang berjumlah 11 pegawai dari total jumlah pegawai pada kawasan pusbindiklat 55 pegawai. Daya saing dan keunggulan banyak ditentukan oleh faktor Sumber Daya Manusia, walaupun sumber daya lain juga bukan hal yang dapat diremehkan, namun Sumber Daya Manusia merupakan komponen yang dapat mempengaruhi keberadaan dari sumber daya yang lain. Salah satu hal penting dari Sumber Daya Manusia adalah faktor yang berkaitan dengan motivasi. Perbedaan motivasi biasanya sangat terlihat pada keseluruhan perilaku organisasi. Dampak utama dari rendahnya motivasi adalah pekerjaan yang tidak pernah terselesaikan dan berlarut-larut. Hal ini disebabkan karena motivasi yang rendah berakibat pada sikap acuh

dan perasaan bahwa dia bukan bagian penting dari organisasi, ada atau tidak adanya tidak berdampak pada organisasi, sehingga terpecahkan atau tidak terpecahkannya masalah bukan hal penting bagi orang dengan motivasi rendah.

Satu faktor yang dapat menjadi dasar penempatan pegawai yang menjadi satu tolak ukur kecocokan pekerja adalah profil kepribadian yang dimiliki oleh setiap pegawai. Setiap pegawai mempunyai karakteristik kepribadian yang berbeda-beda dan ada beberapa jenis atau macam karakteristik kepribadian yang bisa dimiliki oleh pegawai, kepribadian sendiri menurut Allport (dalam Robbins dan Timothy, 2008) adalah sebuah organisasi dinamis yang ada di dalam diri individu atau orang yang terdiri atas sistem psikofisik yang dapat menentukan penyesuaian individu yang unik terhadap lingkungan dimana individu itu berada. Dengan adanya beberapa macam karakteristik kepribadian maka tidak semua pegawai atau Sumber Daya Manusia bisa menduduki semua posisi jabatan atau jenis pekerjaan yang ada di perusahaan karena setiap jenis karakteristik kepribadian mempunyai kelemahan dan kelebihan masing-masing, kecocokan antara karakteristik kepribadian dengan karakteristik pekerjaan menjadi penting karena mempengaruhi dari kenyamanan dan kepuasan pegawai dalam bekerja yang akan berujung pada kualitas dan kuantitas kerja yang akan diberikan oleh pegawai terhadap perusahaan, didalam bukunya Mathis dan Jackson (2006) juga berpendapat bahwa seberapa baik tingkat kecocokan seorang pegawai dengan jenis atau karakteristik pekerjaannya akan memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja pegawai tersebut.

Tidak adanya kecocokan antara kedua karakteristik dapat menimbulkan beberapa masalah dan dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan, di dalam bukunya Mathis dan Jackson (2006) mengungkapkan bahwa dengan tidak adanya kecocokan yang baik antara keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dengan karakteristik pekerjaan yang diberikan, akan menimbulkan kemungkinan rendahnya tingkat kinerja pegawai, tingkat ketidakhadiran pegawai juga akan lebih tinggi. Dalam penempatan pegawai perlu dilakukannya proses analisis jabatan yang berfungsi untuk memperoleh informasi terkait dengan karakteristik jabatan, dan juga dibutuhkan analisis profil kepribadian yang baik dan benar untuk mendapatkan informasi terkait karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh calon pegawai atau pegawai sehingga dapat dilakukan pencocokan terhadap keduanya, salah satu seleksi yang dilakukan adalah dengan melakukan tes kepribadian untuk mengetahui karakteristik diri pegawai tersebut, menurut Dessler (2008) berpendapat bahwa tes kepribadian dapat mengukur aspek dasar kepribadian yang dimiliki oleh calon pegawai seperti sifat dan motivasi yang dimiliki. menurut Mondy (2008) profil kepribadian yang dirancang dengan tepat dan benar dapat mengukur dan mencocokkan karakteristik kepribadian yang sesuai dengan karakteristik persyaratan jabatan.

Tabel 1.2
Data gaji per golongan PNS

	Golongan I	Golongan II	Golongan III	Golongan IV
A	Rp 1.560.800 - Rp 2.335.800	Rp 2.022.200 - Rp 3.373.600	Rp 2.579.400 - Rp 4.236.400	Rp 3.044.300 - Rp 5.000.000
B	Rp 1.704.500 - Rp 2.472.900	Rp 2.208.400 - Rp 3.516.300	Rp 2.688.500 - Rp 4.415.600	Rp 3.173.100 - Rp 5.211.500
C	Rp 1.776.600 - Rp 2.577.500	Rp 2.301.800 - Rp 3.665.000	Rp 2.802.300 - Rp 4.602.400	Rp 3.307.300 - Rp 5.431.900
D	Rp 1.851.800 - Rp 2.686.500	Rp 2.399.200 - Rp 3.820.000	Rp 2.920.800 - Rp 4.797.000	Rp 3.447.200 - Rp 5.661.700
E				Rp 3.593.100 - Rp 5.901.200

Sumber : Data BKN 2020

Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa gaji pokok PNS terendah (Ia) sebesar Rp. 1.560.800, berturut-turut hingga golongan paling tinggi (IVe) Rp. 5.901.200. Selain dari gaji pokok PNS mendapatkan tunjangan-tunjangan yang masih termasuk dalam komponen gaji. Gaji dan tunjangan ini diberikan sebanyak 14 kali dalam 1 tahun. Pegawai Negeri Sipil juga telah dilindungi asuransi kesehatan, kecelakaan dan kematian, serta dana pensiun.

Motivasi kerja pegawai sangat terkait dengan kebutuhan pegawai. Tinggi rendahnya motivasi pegawai bangsawan kepada tingkat kebutuhan yang ingin dicapai oleh pegawai tersebut. Apabila kebutuhan pegawai dalam bekerja terpenuhi, maka pegawai akan termotivasi untuk memberikan yang terbaik untuk organisasi. Teori yang paling dikenal dan dipakai oleh berbagai macam motivasi untuk kebutuhan kesadaran manusia adalah teori yang dilayani oleh Abraham Maslow. Maslow mempunyai pendapat bahwa setiap manusia mempunyai hirarki, ada lima tingkat yang dimiliki oleh manusia yaitu: kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, dan perwujudan diri (Robbins : 1998). Tingkatan tersebut membentuk piramid dimana kebutuhan manusia diurut mulai dari kebutuhan fisiologis harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum bisa naik ke tingkat kebutuhan berikutnya yang lebih tinggi.

Dalam perkembangannya teori kebutuhannya menjadi 8 tingkat kebutuhan, menambahkan kebutuhan kognitif, estetika, dan transendensi. Perkembangan teori kebutuhan Maslow Maslow disempurnakan penjelasannya sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan Biologis dan Fisiologis-udara, makanan, minuman, tempat berteduh, kehangatan, seks, tidur, dll;
2. Kebutuhan akan Keselamatan-perlindungan dari unsur-unsur, keamanan, ketertiban, hukum, batas, stabilitas, dll;
3. Kebutuhan akan Kasih Sayang dan Cinta-kerja kelompok, keluarga, kasih sayang, hubungan, dll;
4. Kebutuhan akan harga diri, prestasi, penguasaan, kemerdekaan, status,

dominasi, tanggungjawab manajerial, dll;

5. Kebutuhan akan Kognitif - pengetahuan, makna, dll;

6. Kebutuhan akan Estetika kebutuhan-penghargaan dan mencari keindahan, bentuk keseimbangan, dll;

7. Kebutuhan akan Aktualisasi Diri-menyadari bahwa pemenuhan diri, mencari potensi pertumbuhan pribadi dan pengalaman puncak;

8. Kebutuhan akan transendensi Kebutuhan untuk membantu orang lain untuk mewujudkan dirinya.

Namun dalam penelitian ini menggunakan teori kebutuhan awal Maslow yang sering dipergunakan selama ini yaitu hanya menyangkup lima tingkat kebutuhan manusia.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dibuat penelitian dengan judul: Analisis Model Kebutuhan Maslow dan Model Perilaku MBTI Untuk Melihat Kecocokan Pekerjaan Karyawan Di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Merujuk pada fenomena yang telah digambarkan pada latar belakang, identifikasi yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

-Tidak sesuai penempatan pegawai akan kecocokan pekerjaan terhadap bidang yang di kerjakan.

-Kurang terciptanya hubungan baik antar pegawai yang mengakibatkan tidak terjadinya keharmonisan sehingga masing-masing pegawai mementingkan pekerjaannya sendiri.

-Kurangnya kebutuhan fisiologis akan fasilitas yaitu pada koneksi internet/wifi di kantor yang sering terjadinya kendala teknis menyebabkan keterlambatan akan bekerja.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah yang akan di teliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan memotivasi pegawai di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong?

2. Bagaimana perilaku motivasi pegawai berdasarkan model kebutuhan Maslow di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong?
3. Bagaimana profil pegawai di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong?
4. Bagaimana tipe pegawai berdasarkan model perilaku MBTI untuk kecocokan pekerjaan pegawai di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan identifikasi masalah kecocokan pekerjaan pada Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong sebagai bahan dalam menyusun penelitian. Adapun penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pelaksanaan memotivasi pegawai di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong.
2. Mengetahui perilaku motivasi pegawai berdasarkan model kebutuhan Maslow di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong.
3. Mengetahui profil pegawai di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong.
4. Mengetahui kepribadian tipe pegawai berdasarkan model perilaku MBTI untuk kecocokan pegawai di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, diharapkan akan bermanfaat bagi penulis dan perusahaan selaku objek penelitian. Adapun penelitian ini adalah:

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada, mengenai kecocokan pekerjaan kantor Pusat

Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Secara akademis di harapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat diantaranya :

- a. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, dapat memberikan suatu karya peneliti baru yang dapat mendukung dalam pengembangan penelitian.
- b. Bagi peneliti dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan.
- c. Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai acuan terhadap pengembangan ataupun pembuatan dalam penelitian yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen, maka sebelum mengemukakan pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, perlu menyebutkan mengenai arti manajemen itu sendiri.

Untuk lebih memahami dari memberi gambaran yang jelas mengenai manajemen sumber daya manusia, berikut ini pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli:

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Hamali (2016) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja.

Menurut Dessler (2015) “Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Dapat disimpulkan dari beberapa para ahli, bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni atau proses pada memperoleh, melatih, menilai dan pengembangan yang digunakan untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien guna terwujudnya tujuan perusahaan.

Fokus sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja manusia, yang diatur menurut perpaduan fungsi manajemen dengan fungsi operasional SDM di antaranya perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, dalam melaksanakan kegiatan yang efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan , karyawan, dan masyarakat.

2.2 Pengertian Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2013) Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”.

Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan.

Tujuan motivasi adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
8. Meningkatkan kreativitas dan Partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Di dalam diri seseorang terdapat "kebutuhan" atau "keinginan" (keinginan) terhadap objek di luar diri seseorang tersebut, kebutuhan dengan "situasi di Motivasi pada seseorang merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu Itu, motivasi adalah suatu alasan (reasoning) seseorang untuk bertindak sebagai aturan Menurut Notoatmodjo (2009) luar "objek tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dimaksud. Oleh karena itu, memenuhi kebutuhan hidup seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi.

2.2.1 Teori Kebutuhan Abraham Maslow

Teori hierarki kebutuhan menyatakan bahwa motivasi seseorang berdasarkan pada dua anggapan yaitu: kebutuhan seseorang tergantung pada apa yang sudah dimilikinya dan dilihat dari pentingnya dan kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan. Robbins dan Coulter (2013) yang diterjemahkan oleh Bob Sabran, menjelaskan lima tingkat kebutuhan dalam hierarki Maslow (Mangkunegara, 2016) tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologikal

Berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan utama, dasar dan esensial yang harus dipenuhi setiap manusia untuk mempertahankan diri sebagai makhluk, kebutuhan ini mencakup misalnya: udara, makan, minum, pakaian, tempat tinggal atau penginapan, istirahat, pemenuhan seksual. Faktor-faktor khusus yang harus

diperhatikan oleh orang mencangkup misalnya: pengondisian udara dan cahaya, gaji dan upah, (sama atau lebih besar disbanding upah regional, UMR), kafetaria (penyediaan makanan dan minuman). Kebutuhan-kebutuhan fisiologikal memiliki jumlah karakteristik sebagai berikut:

- a. Mereka relatif independen satu sama lainnya.
- b. Dalam banyak kasus mereka dapat diidentifikasi dengan sebuah lokasi khusus didalam tubuh.
- c. Pada sebuah kultur berkecukupan (an affluent culture), kebutuhan demikian bukan merupakan motivator-motivator yang tidak biasa.
- d. Akhirnya dapat dikaitkan bahwa mereka harus dipenuhi secara berulang-ulang dalam periode waktu yang relatif singkat, agar dapat terpenuhi.

Apabila kebutuhan-kebutuhan fisiologikal tidak terpenuhi mereka akan lebih terasa dibandingkan dengan kebutuhan lainnya. Maka lebih dikatakan seorang individu, yang tidak memiliki apa-apa dalam kehidupan mungkin sekali akan termotivasi oleh kebutuhan fisiologikal.

2. Kebutuhan Akan Keamanan

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan akan rasa aman dan proteksi diri, ancaman atau gangguan dari luar. Kebutuhan ini mencangkup misalnya: keamanan, keselamatan, perlindungan, kompetensi, dan stabilitas. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh orang mencangkup misalnya: keselamatan kerja, kesejahteraan, peningkatan gaji dan upah, dan kondisi kerja. Pentingnya memenuhi kebutuhan ini jelas terlihat pada organisasi modern tempat pimpinan organisasi mengutamakan keamanan dan keselamatan dengan mempergunakan alat-alat canggih atau pengawalan.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, mencintai dan dicintai orang lain dan bersahabat. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri ditempat terpencil. Karena manusia adalah mahluk sosial sudah jelas menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok yaitu :

- a. Kebutuhan sebagai anggota suatu kelompok atau rasa di terima didalam kelompoknya.
- b. Kebutuhan perasaan ingin dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.
- c. Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorangpun menyenangi kegagalan.

4. Kebutuhan akan Penghargaan

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan manusia, untuk dihormati dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan ingin punya status, pengakuan serta penghargaan prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status. Kebutuhan ini artinya adalah respek diri dan respek orang lain, mencakup misalnya : penghargaan, pengakuan, status, prestasi, kekuasaan, dan perasaan dapat menyelesaikan sesuatu. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh organisasi mencakup misalnya : gelar (nama) tugas, kreatifitas, kemajuan dalam organisasi, prestise dalam pekerjaan.

5. Kebutuhan akan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan yang menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan yang sulit dicapai orang lain. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh organisasi mencakup misalnya : tugas yang menantang, kreatifitas, kemajuan dalam organisasi, prestasi dalam pekerjaan.



Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan dari Maslow

Maslow mengatakan bahwa lima kebutuhan tersebut secara hierarki dari tingkat yang sangat dasar hingga tingkat yang tinggi. Artinya bila kebutuhan tingkat dasar telah terpenuhi barulah seorang dan memenuhi kebutuhan pada tingkat di atasnya yang lebih tinggi dan seterusnya yang mengarah pada kebutuhan tingkat tinggi. Jika suatu tingkatan kebutuhan belum terpenuhi maka motivasi bekerja seseorang ditunjukkan untuk memenuhi tingkatan kebutuhan tersebut dan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi belum menimbulkan motivasi.

2.2.2 Jenis-jenis motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Malayu Hisabuan (2013) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.3 Kebutuhan

2.3.1 Pengertian Kebutuhan

Pengertian kebutuhan adalah satu aspek psikologis yang mennggerakkan makhluk hidup dalam aktivitas aktivitasnya dan menjadi dasar (alasan) bagi setiap individu untuk berusaha. Pada kenyataannya, manusia bekerja mempunyai tujuan tertentu, yaitu memenuhi kebutuhan. Kebutuhan tidak terlepas dari kehidupan sehari-hari, selama hidup manusia membutuhkan bermacam-macam kebutuhan seperti makanan, pakaian, perumahan, pendidikan, dan kesehatan.

Kebutuhan yang dirasakan oleh seseorang dalam pekerjaannya mungkin merupakan alat untuk memenuhi kebutuahn lainnya. Terkadang kebutuhan yang ingin dipenuhi dengan pemenuhan kebutuhan sebelumnya tidak disadari lagi oleh yang bersangkutan. Itu disebabkan dikatakan bahwa terdapat dua manusia yaitu kebutuhan yang disadari (kebutuhan sadar) dan kebutuhan atau keinginan yang tidak disadari (kebutuhan tidak sadar). Masing-masing kebutuhan itu tidak dapat diambil secara mutlak.

Kebutuhan itu satu sama lain mempunyai hubungan ketergantungan baik secara langsung maupun tidak langsung. Bila satu kebutuhan merupakan mean (alat) untuk memenuhi kebutuhan keinginan lebih lanjut, maka keinginan yang belakangan merupakan tujuan (berakhir) sehingga sampai akhirnya pada satu keinginan yang disebut sebagai keinginan yang tidak disadari.

Menurut Santoso (2007) Kebutuhan (Needs) adalah konstruk mengenai kekuatan dibagian otak yang mengorganisir berbagai proses seperti persepsi, berfiki, dan perubahan kondisi yang ada dan tidak memuaskan. Kebutuhan untuk membangkitkan oleh proses internal, tetapi lebih sering dirangsang oleh faktor lingkungan. Biasanya, kebutuhan dibarengi dengan perasaan atau emosi khusus, dan memiliki cara khusus untuk mengekspresikannya dalam mencapai.

Masing-masing kebutuhan atau keinginan itu tidak sama keinginan itu tidak perlu lagi. Tumbuhnya kekuatan itu satu sama lain juga berbeda beda waktunya. Seluruh kebutuhan tidak timbul dalam waktu yang bersamaan. Kadang kadang kebutuhan dapat muncul sekaligus, sehingga orang harus menentukan pilihannya yang harus lebih dahulu. Kalo kemampuan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dalam keadaan terbatas adanya. Biasanya satu kebutuhan timbul bilamana kebutuhan - kebutuhan lain sudah terpenuhi sampai pada tingkat kepuasan tertentu yang minimal.

2.3.2 Tipe - Tipe Kebutuhan

Menurut (Calvin dan Lindzey 2005) berdasarkan tipe-kebutuhan dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Ada perbedaan antara kebutuhan-kebutuhan primer misalnya kebutuhan akan udara, makan, minum, dan kebutuhan-kebutuhan sekunder misalnya kebutuhan akan pengakuan, prestasi, kekuasaan, otonomi, dan kehormatan.
2. Membedakan antara kebutuhan-kebutuhan terbuka misalnya dalam tingkah laku motorik, dan kebutuhan tertutup misalnya dalam fantasi dunia atau mimpi.
3. Kebutuhan-kebutuhan yang memusat dan kebutuhan-kebutuhan yang menyebar.
4. Ada kebutuhan-kebutuhan proaktif dimana suatu kebutuhan bergerak secara spontan, dan kebutuhan-kebutuhan reaktif dimana akibat dari suatu peristiwa.
5. Perbedaan antara kegiatan proses, kebutuhan-kebutuhan modal, dan kebutuhan-kebutuhan akibat mengarah pada suatu keadaan yang tidak diinginkan atau hasil akhir.

2.4 MBTI (Indikator Jenis Myers Briggs)

2.4.1 Pengertian MBTI

MBTI atau Myers Briggs Type Indicator berasal dari nama seorang pengarang buku terkenal dunia yaitu Isabel Myers Briggs dan ibunya Katharine Cook Briggs pada era Perang Dunia II untuk membantu para pencari kerja menemukan pekerjaan yang cocok bagi mereka (Yodhia Antariksa : 2007). Disamping itu berguna untuk memahami perilaku dalam memproses dan memproses informasi mengambil keputusan, dan cara berhubungan dengan dunia.

MBTI mengukur pilihan, bukan kecakapan, kemampuan atau pengembangan diri yang dicapai Memahami diri sendiri sebenarnya bukan hal yang sulit.

Bayangkan saja, ini sesuatu tentang diri kita, berarti mestinya kita yang lebih tahu tentang diri kita bekerja sama dengan orang lain. Kita juga yang paling tahu tentang alasan kita melakukan tindakan-tindakan tertentu. Kadang kita sendiri kadang kita juga terlalu percaya diri dalam penilaian, kurang percaya diri dalam penilaian

MBTI adalah psikologis yang bersandar pada empat dimensi utama yang saling berlawanan yaitu dari bagaimana manusia mengarahkan atensi dan energi (introvert vs ekstrovert). Bagaimana manusia mengambil informasi (senseing intuition), bagaimana manusia mengambil keputusan, gaya hidup (menilai vs mempersepsikan).

MBTI sendiri pada dasarnya peta psikologis yang bersandar pada empat dimensi utama yang saling berlawanan (dikotomis), yakni :

- 1) *Extrovert (E) vs. Introvert (I)*. Ekstrovert artinya tipe pribadi yang suka bergaul, menyenangi interaksi sosial dengan orang lain, dan berfokus pada the world outside the self. Sebaliknya tipe introvert adalah mereka yang senang menyendiri, reflektif, dan tidak begitu suka bergaul dengan banyak orang. Orang introvert lebih suka mengerjakan aktivitas yang tidak banyak menuntut interaksi semisal membaca, menulis, dan berpikir secara imajinatif.
- 2) *Sensing (S) vs. Intuitive (N)*. Tipe dikotomi kedua ini melihat bagaimana seseorang memproses data. Sensing memproses data dengan cara bersandar pada fakta yang konkrit, factual facts, dan melihat data apa adanya. Sensing adalah concrete thinkers. Sementara tipe intuitive memproses data dengan melihat pola dan impresi, serta melihat berbagai kemungkinan yang bisa terjadi. Intuitive adalah abstract thinkers.
- 3) *Thinking (T) vs. Feeling (F)*. Tipe dikotomi yang ketiga ini melihat bagaimana orang berproses mengambil keputusan. Thinking adalah mereka yang selalu menggunakan logika dan kekuatan analisa untuk mengambil keputusan. Sementara feeling adalah mereka yang melibatkan perasaan, empati serta nilai-nilai yang diyakini ketika hendak mengambil keputusan.
- 4) *Judging (J) vs. Perceiving (P)*. Tipe dikotomi yang terakhir ini ingin melihat derajat fleksibilitas seseorang. Judging disini bukan berarti judgemental (atau menghakimi). Judging disini diartikan sebagai tipe orang yang selalu bertumpu pada rencana yang sistematis, serta senantiasa berpikir dan bertindak secara sekuensial (tidak melompat-lompat). Sementara tipe perceiving adalah mereka yang bersikap fleksibel, adaptif, dan bertindak secara random untuk melihat beragam peluang yang muncul.

Dalam scribd buku lengkap MBTI Rizky Wahyu (2009), ada 4 dikotomi mengenai aspek-aspek yang mempengaruhi perilaku seseorang, yaitu:

1. Bagaimana/dari mana seseorang memperoleh energi; apakah dari luar diri (*extrovert/E*), atau dari dalam diri (*introvert/I*).
2. Bagaimana seseorang mendapatkan informasi; apakah melalui panca indra (*sensing/S*) atau imajinasi (*intuiting/N*),
3. Bagaimana seseorang membuat keputusan; apakah berdasarkan pemikiran (*thinking/T*) atau perasaan (*feeling/F*),
4. Bagaimana orientasi kehidupan seseorang; apakah dengan menilai (*judging/J*) atau dengan memahami (*perceiving/P*).

MBTI merupakan tes kepribadian yang menggunakan empat karakter dan mengklasifikasikan orang ke dalam 1 sampai 16 tipe kepribadian:

ISTJ – Pengindera yang introvert dengan pikiran (*introverted sensing with thinking*) Sangat dapat diandalkan (*Super Dependable*)

1. Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi:
 - a) Dapat diandalkan, akurat
 - b) Penghargaan yang lengkap, realistik dan praktis terhadap fakta
 - c) Menerima tanggung jawab melampaui panggilan tugas
 - d) Tampil tenang dan tegar dalam suatu krisis
 - e) Mendalam, bekerja keras, stabil
 - f) Pilihan yang berhati-hati terhadap proyek
 - g) Kemampuan berorganisasi
2. Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup:
 - a) Peranan manajemen dan supervisi
 - b) Menemukan solusi terhadap masalah-masalah saat ini
3. Orang ini lebih seimbang bila mereka:
 - a) Tidak mengharapkan orang-orang lain sama logis dan analitisnya seperti mereka
 - b) Menggunakan persepsi mereka untuk memahami orang-orang lain
 - c) Mengembangkan pikiran mereka
 - d) Membagikan dunia batiniah tentang hal-hal detil dan informasi dengan orang-orang lain
 - e) Mengizinkan beberapa perasaan atau emosi memiliki kepentingan, baik dari diri sendiri dan orang-orang lain
 - f) Tidak menghabiskan terlalu banyak waktu ekstrovert atau terlalu banyak waktu sendirian
4. Bidang karir yang cocok untuk seorang ISTJ:

- a) Akuntansi
- b) Teknik Sipil
- c) Hukum
- d) Reproduksi
- e) Konstruksi
- f) Karir kesehatan
- g) Pekerjaan kantoran

KONTRIBUSI TIM ISTJ – Pengindera yang introvert dengan pikiran

- a) Berfokus pada data yang dikumpulkan dengan indera
 - b) Menganalisa data secara objektif untuk mencari alasan logis mengenai sebab akibat
1. Memimpin dengan cara:
 - a) Terbuka terhadap fakta
 - b) Menjalankan pertemuan yang terfokus dan efisien
 - c) Menjelaskan tugas, metode dan harapan-harapan
 2. Memberi kontribusi dalam tim dengan cara:
 - a) Berusaha secara keras dan efisien untuk menyelesaikan tugas tepat waktu
 - b) Mengklasifikasikan ide-ide
 - c) Menggunakan akal sehat untuk memecahkan masalah
 - d) Menyediakan ketrampilan berorganisasi yang berfokus pada realitas
 3. Menjengkelkan anggota tim dengan:
 - a) Menahan sudut pandangnya sampai sudah terlambat untuk disertakan dalam proses
 - b) Terlalu serius
 - c) Terlalu terfokus pada tugas dan tidak melihat maksud keseluruhan
 4. Dapat memaksimalkan efektivitas dengan:
 - a) Menjaga agar orang lain selalu diberi informasi-informasi yang diperlukan
 - b) Bersenang-senang
 - c) Mengembangkan ketrampilan komunikasi interpersonal
 5. Mempengaruhi anggota tim dengan:
 - a) Menggunakan argumentasi logis yang didukung oleh fakta spesifik dan nyata
 - b) Mengemukakan ide-ide yang memadukan dan mengintegrasikan berbagai sudut pandang
 - c) Diam-diam mengatur dan memelihara struktur
 6. Merasa terganggu dengan anggota tim yang:
 - a) Menginterupsi dan terlalu banyak bicara
 - b) Tidak meneruskan sesuatu sampai selesai

- c) Membuang-buang waktu tim dengan membahas hal-hal pribadi atau yang tidak berkaitan
- d) Tidak sopan dan tidak kooperatif

ISFJ – Pengindera yang introvert dengan perasaan (introverted sensing with feeling) sangat dapat diandalkan (super dependable)

1. Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi:
 - a) Mendasarkan keputusan pada nilai-nilai pribadi
 - b) Dapat diandalkan, akurat
 - c) Penghargaan yang lengkap, realistik dan praktis terhadap fakta
 - d) Menerima tanggung jawab melampaui panggilan tugas
 - e) Terampil, tenang dan tegar dalam suatu krisis
 - f) Mendalam, bekerja keras, stabil
 - g) Ketekunan yang menstabilkan
 - h) Pilihan yang berhati-gati terhadap proyek
 - i) Kemampuan berorganisasi
 - j) Ramah, simpatik, banyak akal dan terbeban dengan tulus
 - k) Kemampuan untuk mengingat hal-hal detail
2. Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup:
 - a) Peranan manajemen dan supervisi
 - b) Menemukan solusi terhadap masalah-masalah saat ini
 - c) Kesempatan untuk mengumpulkan fakta untuk mendukung evaluasi mereka
 - d) Tetap dalam dunia realita
3. Orang ini lebih seimbang bila mereka:
 - a) Tidak menghabiskan waktu terlalu banyak dalam kegiatan-kegiatan ekstrovert
 - b) Menggunakan persepsi mereka untuk memahami orang-orang lain
 - c) Mengembangkan penilaian dan perasaan mereka
 - d) Membagikan dunia batiniah tentang hal-hal detail dan informasi dengan orang-orang lain
 - e) Tidak menghabiskan terlalu banyak waktu sendiri karena hal itu menyebabkan pikiran-pikiran tak produktif dan mungkin depresi
4. Bidang karir yang cocok untuk seorang ISFJ:
 - a) Mengajar
 - b) Penyedia jasa atau pemerhati pribadi
 - c) Profesi kesehatan
 - d) Pekerjaan kantor

KONTRIBUSI TIM ISFJ – Pengindera yang introvert dengan perasaan

- a) Berfokus pada data yang dikumpulkan dengan indera

- b) Simpati dan membuat keputusan berdasarkan nilai-nilai

1. Memimpin dengan cara:

- a) Menolong secara diam-diam dengan gaya yang terbuka, membesarkan hati dan tidak mengancam
- b) Menerima orang lain dan tanggapan mereka
- c) Cermat, terorganisir, dan berorientasi pada tugas. Sangat memperhatikan kecepatan langkah dan tahap penyelesaian/pengakhiran

2. Memberi kontribusi dalam tim dengan cara:

- a) Memberikan kejelasan arah, ketrampilan praktis berorganisasi, dan pemecahan masalah yang dapat diandalkan
- b) Menolong merangkul dan menyelesaikan pekerjaan dengan komentar konkrit dan faktual
- c) Menyimpan data dan memberikan catatan-catatan yang dapat diandalkan dan bertanggung jawab
- d) Rela mengerjakan tugas baru untuk kepentingan tim

3. Menjengkelkan anggota tim dengan:

- a) Bersikap terlalu serius atau tepat
- b) Bersikap terlalu praktis dan terlalu terfokus pada waktu sekarang
- c) Tidak memperjuangkan ide-ide sendiri

4. Dapat memaksimalkan efektivitas dengan:

- a) Membolehkan orang lain bergembira
- b) Memikirkan implikasi yang lebih besar dari rencana dan ide-ide
- c) Meninjau tujuan-tujuan secara berkala dan menyatakan semua keberhasilan yang dicapai

5. Mempengaruhi anggota tim dengan:

- a) Memecahkan pokok-pokok persoalan dengan pertemuan secara one-on-one atau diluar pertemuan tim
- b) Menghargai pengalaman dan bakat yang dimiliki orang lain
- c) Memberikan informasi yang akurat dan memeriksa ketepatan informasi yang diberikan orang lain

6. Merasa terganggu dengan anggota tim yang:

- a) Keluar dari jalur dan tidak mengikuti jadwal mereka sendiri
- b) Tidak menghormati orang lain dengan cara datang terlambat atau kurang persiapan
- c) Hanya ingin melihat kemungkinan-kemungkinan dan mengabaikan aspek faktual dan praktis dari suatu tugas
- d) Menyusun tugas-tugas yang tidak jelas

INFJ – Intuitif yang introvert dengan perasaan (introverted intuition with feeling)

visioner dan nabi (visionary and prophet)

1. Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi:
 - a) Intuisi dan pemahaman
 - b) Kesempatan untuk bersikap inovatif dengan gagasan baru
 - c) Pemecahan masalah
 - d) Keharmonisan dan persekutuan
 - e) Mahir membujuk orang-orang lain untuk menyetujui dan bekerja sama
 - f) Memenangkan penerimaan gagasan-gagasan mereka
 - g) Intuisi yang diperkuat oleh perasaan
 - h) Memvisualisasikan potensi manusiawi
 - i) Menggunakan suatu proses subyektif dalam menimbang dan menerapkan nilai-nilai
2. Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup:
 - a) Kemandirian dan kebebasan pribadi
 - b) Memimpin orang-orang lain menuju keputusan mereka
 - c) Bekerja dengan orang-orang untuk mengembangkan pemahaman dan individualitas
3. Orang ini lebih seimbang bila mereka:
 - a) Mencari hal-hal yang mungkin bertentangan dengan tujuan
 - b) Perasaan dan penilaian mereka dikembangkan
 - c) Belajar mendasarkan keputusan pada logika
 - d) Berdisiplin antara waktu introvert dan ekstrovert
4. Bidang karir yang cocok untuk seorang INFJ:
 - a) Pengajar
 - b) Seni
 - c) Pelayanan
 - d) Sains
 - e) Riset dan Pengembangan
 - f) Menulis

KONTRIBUSI TIM INFJ – Intuitif yang introvert dengan perasaan

- a) Berfokus pada kemungkinan, bukan pada kenyataan
 - b) Simpati dan membuat keputusan berdasarkan nilai-nilai
1. Memimpin dengan cara:
 - a) Membaca dan bekerja dengan hubungan interpersonal dalam kelompok
 - b) Mengembangkan tinjauan atau gambar keseluruhan
 - c) Menyimpulkan dan menutup pertemuan serta mengharapkan setiap anggota dapat memenuhi tugas-tugas yang ditugaskan kepadanya

2. Memberi kontribusi dalam tim dengan cara:
 - a) Melihat masalah dari sudut pandang yang luas/global
 - b) Menunjukkan kredibilitas melalui ide-ide dan pemahaman
 - c) Memberi inspirasi kepada orang lain melalui pendekatan yang positif, humoris, dan optimis dapat dilakukan
 - d) Menilai situasi dan mendorong anggota tim untuk menyumbangkan kontribusi mereka
3. Menjengkelkan anggota tim dengan:
 - a) Hanya berurusan dengan kemungkinan-kemungkinan dan mengabaikan kenyataan yang ada
 - b) Secara keras kepala bertahan pada suatu ide
 - c) Tidak memberikan kritik yang jujur dan terus terang pada saat dibutuhkan
4. Dapat memaksimalkan efektivitas dengan:
 - a) Melihat pada hal-hal yang sedang terjadi saat ini
 - b) Mengingat bahwa orang cenderung akan mengimplementasikan sebuah ide apabila mereka telah memberikan masukan
 - c) Mengungkapkan nilai-nilai, pikiran, dan perasaan yang dimiliki
5. Mempengaruhi anggota tim dengan:
 - a) Mudah berkompromi kecuali bertentangan dengan nilai-nilai pribadi
 - b) Menyatakan pemahaman dan visi-visi yang kreatif dan intuitif
 - c) Menilai dinamika kelompok dan memberikan tinjauan dan kesimpulan yang mendalam
6. Merasa terganggu dengan anggota tim yang:
 - a) Bersikap bermusuhan, tidak sopan, pesimis, dan tidak menghargai orang lain
 - b) Memberikan nasihat yang kurang matang, tidak relevan, dan tidak formil, serta yang tidak mau melihat pokok persoalan secara mendalam
 - c) Gagal memberi kontribusi pada tugas yang ada
 - d) Hanya berfokus pada isi dan mengabaikan proses

INTJ – Intuitif yang introvert dengan pikiran (*introverted intuition with thinking*) visioner dan nabi (*visionary and prophet*)

1. Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi:
 - a) Pikiran-pikiran dan juga tindakan-tindakan inovatif
 - b) Mempercayai pemahaman intuitif mereka terhadap hubungan sejati dan makna dari hal-hal
 - c) Iman terhadap visi batiniah mereka, cukup untuk memindahkan gunung
 - d) Mandiri, kadang-kadang sampai pada titik keras kepala

- e) Nilai tinggi pada kompetensi, terhadap diri mereka sendiri atau orang lain
 - f) Kerinduan untuk menghabiskan waktu dan berusaha untuk melihat inspirasi mereka dilaksanakan dalam praktek
 - g) Mendorong orang lain hampir sekeras mereka mendorong diri sendiri
2. Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup:
 - a) Suatu kemampuan untuk menggunakan intuisi mereka
 - b) Tidak ada pekerjaan rutin
 - c) Membangkitkan kemungkinan-kemungkinan yang berjangkauan jauh
 - d) Menggunakan logika untuk mengubah kemungkinan menjadi realita
 - e) Menggunakan pemikiran konseptual dan analitis
 3. Menggunakan teori dan abstraksi mereka Orang ini lebih seimbang bila mereka:
 - a) Memiliki orang-orang lain di sekitar mereka yang dapat menolong dengan gambaran menyeluruh
 - b) Membuat usaha untuk melihat nilai-nilai dan perasaan orang lain
 - c) Tidak menekan nilai-nilai pribadi mereka sendiri
 - d) Mencari cara yang tepat untuk mengatasi tekanan
 - e) Belajar menunjukkan penghargaan dalam pekerjaan dan hubungan pribadi
 - f) Mengembangkan pikiran mereka untuk memberikan penilaian yang diperlukan
 - g) Mendengarkan pendapat orang-orang lain
 4. Bidang karir yang cocok untuk seorang INTJ:
 - a) Sains
 - b) Rekayasa/Teknik
 - c) Penemuan baru
 - d) Politik
 - e) Filsafat

KONTRIBUSI TIM INTJ – Intuitif yang introvert dengan pikiran

- a) Berfokus pada kemungkinan, bukan pada kenyataan
 - b) Menganalisa data secara objektif untuk mencari alasan logis mengenai sebab akibat
1. Memimpin dengan cara:
 - a) Memanfaatkan ide-ide, pendirian dan keyakinan yang kuat
 - b) Menolong tim dalam menegaskan, memutuskan dan mencapai tujuannya
 - c) Menjaga tim agar tetap berada pada tujuannya
 2. Memberi kontribusi dalam tim dengan cara:
 - a) Menawarkan sudut pandang baru dan mengajukan pertanyaan-

- pertanyaan yang menyelidik
- b) Memberikan pemahaman strategis dan visi
 - c) Mengumpulkan dan mengorganisir ide-ide dan tugas
 - d) Menyusun jadwal dan menyelesaikan tugas secara sistematis dan tepat waktu
3. Menjengkelkan anggota tim dengan:
 - a) Terlalu ikhlas dalam mengejar suatu tugas atau sasaran
 - b) Menolak membagi tanggung jawab
 - c) Tidak menghargai kontribusi orang lain
 4. Dapat memaksimalkan efektivitas dengan:
 - a) Membolehkan orang lain mendapat kesempatan untuk member! masukan
 - b) Mendelegasikan tugas
 - c) Mengungkapkan kritik dengan cara yang lebih halus untuk mengurangi sikap defensif orang lain
 5. Mempengaruhi anggota tim dengan:
 - a) Membujuk melalui pikiran yang jelas, argumentasi, logika, observasi, dan saran
 - b) Gigih dan bertekad dalam menyampaikan ide-ide
 - c) Menarik orang lain melalui visi yang memaksakan
 6. Merasa terganggu dengan anggota tim yang:
 - a) Membiarkan tugas-tugas yang telah disepakati tidak terselesaikan
 - b) Tidak mau mendengar atau menghormati pertanyaan-pertanyaan atau usulannya
 - c) Lamban mengikuti, yang menginginkan jawaban segera, atau memperdebatkan rincian-rincian yang tidak penting
 - d) Memonopoli waktu kelompok dengan mengabaikan atau tidak menghiraukan tujuan pertemuan

ISTP – Pemikir yang introvert dengan indera (introverted sensing with thinking) sangat dapat diandalkan (super dependable)

1. Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi:
 - a) Logis, analitis dan kritis secara obyektif
 - b) Kesenangan mengorganisir fakta dan data
 - c) Keinginan tahu yang besar namun secara diam-diam
 - d) Pemalu secara sosial kecuali bila salah satu prinsip penting dilanggar
 - e) Mudah beradaptasi kecuali bila salah satu prinsip penting dilanggar
 - f) Terampil dengan tangannya
 - g) Menyukai olah raga dan kegiatan luar rumah (outdoor)
 - h) Menyukai segala sesuatu yang memberikan banyak informasi bagi indera

- i) Tertarik pada bagaimana dan mengapa hal-hal bekerja
 - j) Biasanya gampang (easy-going), menyukai kesenangan (fun) dan mudah beradaptasi
 - k) Kemampuan berorganisasi
2. Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup:
 - a) Kesempatan untuk memahami rahasia cara kerja hal-hal konkrit: mesin, peralatan, hukum, program komputer
 - b) Mencari solusi terhadap masalah-masalah saat ini
 3. Orang ini lebih seimbang bila mereka:
 - a) Tidak mengharapkan orang-orang lain sama logis dan analitisnya seperti mereka
 - b) Mengembangkan perasaan mereka
 - c) Membagikan dunia batiniah tentang hal-hal detil dan informasi dengan orang-orang lain
 - d) Mengizinkan beberapa perasaan atau emosi memiliki kepentingan, baik dari diri sendiri dan orang-orang lain
 - e) Tidak menghabiskan terlalu banyak waktu ekstrovert karena hal itu menyebabkan mereka menjadi tidak konsisten dan tak dapat diandalkan, tak mampu mengikuti
 - f) Tidak menghabiskan terlalu banyak waktu introvert karena hal itu menyebabkan mereka memiliki penilaian yang rapuh
 4. Bidang karir yang cocok untuk seorang ISTP:
 - a) Sains Terapan
 - b) Teknisi mekanis
 - c) Hukum
 - d) Ekonomi
 - e) Pemasaran
 - f) Penjualan
 - g) Statistik
 - h) Keamanan

KONTRIBUSI TIM ISTP – Pemikir yang introvert dengan indera

- a) Berfokus pada data yang dikumpulkan dengan indera
 - b) Menganalisa data secara objektif untuk mencari alasan logis mengenai sebab akibat
1. Memimpin dengan cara:
 - a) Bersikap pragmatis (memandang sesuatu menurut kegunaannya) dan rendah hati
 - b) Mengevaluasi semua segi dan sudut pandang sebelum bertindak
 - c) Menggunakan wewenang secara tenang dan tidak langsung
 2. Memberi kontribusi dalam tim dengan cara:

- a) Menyediakan fakta, rincian dan berbagai perspektif
 - b) Bersikap reflektif, mau mendengarkan, dan tekun
 - c) Menggunakan ketrampilan analisa untuk mengatur tugas secara efisien
 - d) Menggerakkan tim untuk bertindak Menjengkelkan anggota tim dengan:
 - e) Tidak menyelesaikan tugas yang ada sebelum memulai yang lain
 - f) Terlalu pilih-pilih
 - g) Kelihatan tidak tertarik dan tidak terorganisir
3. Dapat memaksimalkan efektivitas dengan:
- a) Menangani krisis satu demi satu, tidak sekaligus
 - b) Membangun struktur yang lebih ketat dengan lebih sedikit pilihan
 - c) Menyusun jadwal dan melakukan persiapan-persiapan yang diperlukan sebelumnya
4. Mempengaruhi anggota tim dengan:
- a) Mengetahui dimana harus mendapatkan informasi yang diperlukan
 - b) Membagikan pendapat dan pengalaman bila diminta
 - c) Tekun
5. Merasa terganggu dengan anggota tim yang:
- a) Terlalu emosional
 - b) Suka menentang dan sok tahu
 - c) Membuang-buang tenaga dengan tugas-tugas yang berada diluar jangkauan tim
 - d) Mengadakan pertemuan-pertemuan tanpa tujuan yang praktis

ISFP – Perasa yang introvert dengan indera (introverted feeling with sensing) pencari dan penjaga nilai manusia (seeker and keeper of human values)

1. Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi:
- a. Menilai hidup dengan impian ideal batiniah dan nilai-nilai pribadi mereka
 - b. Bekerja dengan cara khusus dengan orang-orang atau makhluk hidup lain
 - c. Menjaga diri mereka sesuai standar yang tinggi
 - d. Hewan dapat menjadi bagian penting dalam hidup mereka
 - e. Setia kepada tugas, dapat diandalkan, akurat
 - f. Toleran, berpikiran terbuka, fleksibel dan mampu beradaptasi
 - g. Tampil tenang dan tegar dalam suatu krisis
 - h. Mendalam, bekerja keras, stabil
 - i. Ketekunan yang menstabilkan
 - j. Menikmati saat-saat sekarang, tidak terburu-buru beralih
 - k. Ramah, simpatik, banyak akal dan terbeban dengan tulus

1. Sedikit kerinduan untuk mengesankan atau mendominasi
- m. Perfeksionis bila mereka menyukai sesuatu secara mendalam
2. Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup:
 - a) Kemampuan untuk menikmati ciat rasa, diskriminasi dan makna keindahan dan proporsi
 - b) Cinta yang khusus akan alam dan simpati terhadap hewan
 - c) Kesempatan untuk bekerja dengan tangan mereka, cipta karya
 - d) Pekerjaan yang berkontribusi terhadap sesuatu yang berarti bagi mereka
 - e) Cara-cara praktis untuk mengekspresikan impian ideal mereka
3. Orang ini lebih seimbang bila mereka:
 - a) Tidak menghabiskan waktu terlalu banyak dalam kegiatan ekstrovert karena hal itu menyebabkan mereka menjadi berserakan dan tak teratur
 - b) Menggunakan persepsi mereka untuk memahami orang-orang lain
 - c) Tidak menghabiskan waktu terlalu banyak sendirian karena hal itu menyebabkan mereka membuat penilaian yang tak realistis dan bernilai kaku
4. Bidang karir yang cocok untuk seorang ISFP:
 - a) Dokter hewan
 - b) Cipta karya dengan tangan
 - c) Mengajar
 - d) Penyedia jasa atau pemerhati pribadi
 - e) Profesi kesehatan

KONTRIBUSI TIM ISFP – Perasa yang introvert dengan indera

- a) Berfokus pada data yang dikumpulkan dengan indera
- b) Simpati dan membuat keputusan berdasarkan nilai-nilai
1. Memimpin dengan cara:
 - a) Mendengarkan semua ide, membujuk orang-orang yang tidak setuju untuk menurut, dan mendapatkan dukungan menyeluruh atas solusi
 - b) Membolehkan orang lain untuk memimpin bila ada kesempatan
 - c) Mengekspresikan ide ide yang berbeda dan kelompok, namun tetap mengikuti suara mayoritas
2. Memberi kontribusi dalam tim dengan cara:
 - a) Membujuk orang-orang untuk bekerja sama dalam sistem
 - b) Bekerja dengan ketelitian dan ketepatan
 - c) Memperlihatkan humor yang ringan dan dedikasi pada tugas
 - d) Menyediakan informasi mengenai latar belakang secara bertanggung jawab dan teliti
3. Menjengkelkan anggota tim dengan:

- a) Terlalu sering bersikap terlalu baik
 - b) Terlalu sensitif dan prihatin dengan keharmonisan
 - c) Meremehkan ketrampilan dan kontribusi
4. Dapat memaksimalkan efektivitas dengan:
- a) Menyampaikan pesan keras bila diperlukan
 - b) Membiarkan ucapan orang lain mengalir tanpa terlalu dimasukkan ke hati
 - c) Menerima pujian pada saat patut menerimanya
5. Mempengaruhi anggota tim dengan:
- a) Bekerja keras dan selalu dalam keadaan siap
 - b) Secara pelan-pelan membangkitkan ide-ide dan membolehkan orang lain mengikutinya
 - c) Menunjukkan minat yang tulus terhadap sudut pandang orang lain
6. Merasa terganggu dengan anggota tim yang:
- a) Terlalu banyak bicara, memotong pembicaraan atau tidak mau mendengarkan orang lain, dan yang menolak orang lain dan ide-ide mereka
 - b) Terlalu banyak menghabiskan waktu untuk urusan pribadi daripada fokus pada tugas tim dan mencapai tujuan
 - c) Kurang menggunakan akal sehat
 - d) Tidak mau bekerja sama atau membagikan informasi yang relevan

INFP – Perasa yang introvert dengan intuisi (Introvert feeling with intuition)
 Pencari dan penjaga nilai manusia (seeker and keeper of human values)

1. Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi:
- a) Kesetiaan terhadap tugas dan kewajiban yang berhubungan dengan gagasan atau orang yang mereka pedulikan
 - b) Perfeksionisme bila mereka menyukai sesuatu
 - c) Mengambil pendekatan yang sangat pribadi terhadap hidup
 - d) Menilai segala sesuatu dengan cita-cita batiniah dan nilai-nilai pribadi mereka
 - e) Berpegang teguh pada impian ideal mereka dengan keyakinan yang bersemangat
 - f) Kesetiaan batiniah dan impian ideal mengendalikan hidup mereka
 - g) Enggan membuka perasaan yang terdalam
 - h) Toleransi, berpikiran terbuka, pemahaman, fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi dalam masalah-masalah sehari-hari
 - i) Sedikit kerinduan untuk mengesankan atau mendominasi
 - j) Menghargai mereka yang memahami nilai-nilai dan tujuan mereka
2. Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup:
- a) Kesempatan untuk melihat kemungkinan melampaui apa yang ada

- sekarang, yang kelihatan atau diketahui
- b) Bekerja dalam pekerjaan yang mereka percayai
 - c) Berkontribusi pada sesuatu yang meningkatkan pemahaman, kebahagiaan, atau kesehatan manusia
 - d) Ada tujuan di balik penghasilan mereka
 - e) Karunia berekspresi
3. Orang ini membutuhkan orang-orang pendukung yang akan:
 - a) Menolong mereka melaksanakan dan menyelesaikan proyek yang telah mereka mulai
 - b) Dapat mengambil alih bilamana suatu proyek telah berjalan lancar sehingga mereka dapat mengejar minat-minat baru yang lain
 - c) Memperhatikan hal-hal detil yang penting namun tak berhubungan dengan minat mereka yang utama
 4. Orang ini lebih seimbang bila mereka:
 - a) Tidak menghabiskan terlalu banyak waktu sendirian mengembangkan nilai-nilai yang hanya memiliki potensi yang kecil
 - b) Tidak menghabiskan terlalu banyak waktu dalam kegiatan-kegiatan ekstrovert yang menyebabkan mereka menjadi berserakan dan tak teratur
 - c) Memiliki seorang pendukung yang dapat menjaga mereka agar tetap berfokus pada tujuan
 - d) Dapat menemukan saluran untuk mengekspresikan gagasan-gagasan mereka
 5. Bidang karir yang cocok untuk seorang INFP:
 - a) Menulis
 - b) Psikologi
 - c) Konseling
 - d) Mengajar
 - e) Sains
 - f) Literatur
 - g) Seni

KONTRIBUSI TIM INFP – Perasa yang introvert dengan intuisi

- a) Berfokus pada kemungkinan, bukan pada kenyataan
 - b) Simpati dan membuat keputusan berdasarkan nilai-nilai
1. Memimpin dengan cara:
 - a) Meningkatkan usaha kelompok dengan menciptakan suasana yang positif dan menghargai setiap anggota kelompok
 - b) Memperoleh persetujuan bersama untuk mendukung cita-cita dan nilai-nilai kelompok
 - c) Memberikan visi dengan berbicara mengenai cita-cita dan nilai-nilai

2. Memberi kontribusi dalam tim dengan cara:
 - a) Memberikan ide-ide yang merangsang tindakan dan kemungkinan-kemungkinan yang berdasarkan gambar keseluruhan
 - b) Menciptakan persatuan dan kerukunan tim dengan mendengarkan secara peka
 - c) Memotivasi dan memberi inspirasi kepada orang lain untuk melewati batas norma yang ada
 - d) Mendukung anggota tim dan tujuan tim dengan humor yang sopan
3. Menjengkelkan anggota tim dengan:
 - a) Bersikap terlalu perfeksionis atau idealis
 - b) Kelihatan seperti tidak dapat 'tersentuh'
 - c) Amat sangat terikat dengan suatu nilai yang tidak dipegang oleh orang lain
4. Dapat memaksimalkan efektivitas dengan:
 - a) Menyadari bahwa orang lain mungkin menghargai hasil yang dapat diraih dengan cepat, meskipun hasil itu kurang sempurna
 - b) Mengusahakan penggunaan orientasi yang logis dan aktif bila diperlukan
 - c) Mengakui kebaikan sudut pandang orang lain
5. Mempengaruhi anggota tim dengan:
 - a) Menantang, menstimulir, membangkitkan, dan meyakinkan
 - b) Mendorong orang lain untuk melihat kemungkinan-kemungkinan baru
 - c) Berfokus pada cita-cita umum dan pokok-pokok persoalan yang mendasar
6. Merasa terganggu dengan anggota tim yang :
 - a) Terlalu serius
 - b) Terlalu menginginkan rincian dan yang pemahamannya terhalang oleh pemikiran logis-teknis
 - c) Tidak mau mengakui bahwa mereka tidak mengerti sebuah ide
 - d) Tidak memperhatikan tujuan keseluruhan dan mempertimbangkan semua pendapat

INTP – Pemikir yang introvert dengan intuisi (introverted thinking with intuition) penggagas teori (builder of theories)

1. Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi:
 - a) Membuat penilaian logis tentang kemungkinan-kemungkinan non-personal
 - b) Konseptual dan analitis
 - c) Kritis secara obyektif
 - d) Berfokus lebih pada gagasan daripada orang di balik gagasan
 - e) Lingkaran kecil sahabat-sahabat dekat

- f) Pendiam dan penyegan
 - g) Sangat ingin tahu mengenai gagasan/gagasan baru
 - h) Menjadi terlalu tenggelam dalam gagasan dan mengabaikan situasi-situasi eksternal
 - i) Kerinduan untuk memahami misteri kompleks dari hal-hal yang bukan pribadi
 - j) Pada umumnya gampang (easy-going) dan mudah beradaptasi
2. Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup:
- a) Kemampuan menggunakan intuisi mereka
 - b) Mengambil pemahaman intuitif dan mengkajinya secara logis
 - c) Membangkitkan kemungkinan-kemungkinan yang berjangkauan jauh
 - d) Menggunakan logika untuk mengubah kemungkinan menjadi realita
 - e) Menggunakan pemikiran konseptual dan analitis
 - f) Menggunakan teori dan daya khayal mereka
3. Orang ini lebih seimbang bila mereka:
- a) Memiliki orang-orang lain di sekitar mereka yang dapat menolong dengan gambaran menyeluruh
 - b) Berusaha untuk melihat nilai-nilai dan perasaan orang lain
 - c) Tidak menekan nilai-nilai pribadi mereka sendiri
 - d) Mencari cara yang tepat untuk mengatasi tekanan
 - e) Belajar menyederhanakan argumentasi mereka
 - f) Mengembangkan persepsi mereka
 - g) Memiliki lebih banyak kontak dengan dunia luar
 - h) Belajar menyatakan penghargaan terhadap pekerjaan dan hubungan pribadi
 - i) Menyeimbangkan waktu-waktu ekstrovert dan introvert
4. Bidang karir yang cocok untuk seorang INTP:
- a) Sains
 - b) Rekayasa/Teknik
 - c) Riset
 - d) Matematika
 - e) Pengajar
 - f) Pemikir abstrak dalam bidang-bidang seperti ekonomi, filsafat dan psikologi
 - g) Scholar/ Cendekiawan

KONTRIBUSI TIM INTP – Pemikir yang introvert dengan intuisi

- a) Berfokus pada kemungkinan, bukan pada kenyataan
 - b) Menganalisa data secara objektif untuk mencari alasan logis mengenai sebab akibat
1. Memimpin dengan cara:

- a) Membolehkan semua anggota tim untuk menggunakan keahlian mereka
 - b) Menetapkan agenda, lalu menjelaskan dan tetap fokus pada agenda tersebut
 - c) Menyediakan pilihan sehingga keputusan dapat diambil berdasarkan suara terbanyak atau persetujuan bersama
2. Memberi kontribusi dalam tim dengan cara:
 - a) Menyediakan baik visi kritis dan pemahaman intelektual
 - b) Memecahkan masalah yang berkaitan dengan konsep dan isi
 - c) Menguraikan prinsip-prinsip yang menjadi dasar pekerjaan
 - d) Menjelaskan informasi dan mengobservasi data secara objektif dan netral
 3. Menjengkelkan anggota tim dengan:
 - a) Bersikap terlalu intelektual
 - b) Menurunkan segala sesuatu menjadi sebuah hipotesa logis
 - c) Terus-menerus mencari kelemahan atau lupa mempertimbangkan pendapat orang lain
 4. Dapat memaksimalkan efektivitas dengan:
 - a) Menggunakan istilah-istilah sederhana untuk mencapai inti permasalahan
 - b) Memperhatikan perasaan dan emosi orang lain dalam menganalisa pokok persoalan
 - c) Berusaha mendekati orang lain dan ikut terlibat dalam percakapan
 5. Mempengaruhi anggota tim dengan:
 - a) Menggunakan logika dan nalar
 - b) Menyimpulkan dan menggeneralisasikan
 - c) Memahami pokok persoalan dengan baik dan bertindak sebagai sumber daya bagi orang lain
 6. Merasa terganggu dengan anggota tim yang:
 - a) Menyimpang, tidak siap, dan berfokus pada hal yang tidak penting hingga merusak misi yang lebih besar dan luas
 - b) Pemikirannya berlebih-lebihan, menginterupsi, atau berdebat atas ketidaktahuan
 - c) Mudah tersinggung atau sakit hati
 - d) Tidak punya arah, visi, atau kontribusi dalam proyek

ESTP – Pengindera yang ekstrovert dengan pikiran (extraverted sensing with thinking) realis tulen (supreme realist)

1. Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi:
 - a) Menghadapi hidup secara realistis dan tak pribadi
 - b) Bersahabat, realisme yang dapat beradaptasi

- c) Bersandar pada apa yang mereka lihat, dengar dan ketahui dari tangan pertama
 - d) Menerima dengan baik dan menggunakan fakta di sekitar mereka
 - e) Mencari solusi-solusi yang memuaskan
 - f) Kemampuan beradaptasi
 - g) Berpikiran terbuka dan toleransi
 - h) Keterampilan pemecahan masalah
 - i) Menggunakan aturan-aturan, sistem atau situasi saat ini sebagai penolong, bukan penghalang
 - j) Keingintahuan terhadap orang, kegiatan, makanan, obyek atau pemandangan
 - k) Membuat keputusan berdasarkan analisis logis pikiran bukan nilai-nilai perasaan pribadi
 - l) Keuletan bila dituntut situasi
2. Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup:
- a) Kemampuan untuk menggunakan indera untuk melihat kebutuhan saat ini
 - b) Mengatasi orang dan konflik dengan terampil
 - c) Dapat menyerap, menerapkan dan mengingat banyak sekali fakta
 - d) Dapat menerapkan cita rasa artistik dan penilaian
 - e) Dapat menerapkan realisme, tindakan dan kemampuan beradaptasi
 - f) Kebebasan untuk melakukan berbagai kegiatan
3. Orang ini lebih seimbang bila mereka:
- a) Memiliki orang-orang pendukung yang intuitif di sekitar mereka
 - b) Memiliki orang-orang yang berpikiran positif di sekitar mereka untuk menghindarkan mereka berfokus pada hal-hal negatif
 - c) mengembangkan pikiran mereka sehingga mereka dapat menggunakan prinsip-prinsip mereka untuk memberikan standar bagi perilaku, arah dan tujuan dalam hidup mereka
 - d) mengembangkan penilaian dengan memadai untuk memberikan watak dan sikap ketekunan/kesetiaan
 - e) Waktu-waktu ekstrovert diseimbangkan untuk menghindarkan dari sikap impulsif
 - f) Belajar mengemukakan apa yang mereka sukai, bukan sekedar apa yang perlu dikoreksi
 - g) Memiliki lebih banyak waktu-waktu ekstrovert dibandingkan waktu-waktu introvert
4. Bidang karir yang cocok untuk seorang ESTP:
- a) Rekayasa/Teknik
 - b) Polisi
 - c) Investigasi Kredit

- d) Pemasaran
- e) Teknologi kesehatan
- f) Troubleshooting
- g) Jasa Makanan
- h) Rekreasi
- i) Produksi
- j) Konstruksi

KONTRIBUSI TIM ESTP – Pengindera yang ekstrovert dengan pikiran

- a) Berfokus pada data yang dikumpulkan dengan indera
 - b) Menganalisa data secara objektif untuk mencari alasan logis mengenai sebab akibat
1. Memimpin dengan cara:
 - a) Menentukan cara paling efektif untuk bekerja sama
 - b) Mengartikulasi masalah, mengumpulkan pendapat, menawarkan alternatif, merangkum dan membuat keputusan yang akan berhasil
 - c) Memotivasi grup untuk bertindak
 2. Memberi kontribusi dalam tim dengan cara:
 - a) Menyediakan pemecahan masalah yang cerdas untuk memberikan hasil yang praktis
 - b) Mengambil tanggung jawab untuk menemukan sumber daya, menghilangkan rintangan, dan memecahkan kesulitan-kesulitan
 - c) Memiliki semangat optimisme dan kebulatan tekad yang antusias untuk berhasil
 - d) Relia berkompromi untuk menggerakkan tim
 3. Menjengkelkan anggota tim dengan:
 - a) Bertindak terlalu cepat dan mengandalkan improvisasi
 - b) Menggunakan sindiran dan humor yang tajam
 - c) Tergesa-gesa dan terburu-buru
 4. Dapat memaksimalkan efektivitas dengan:
 - a) Memberikan rencana yang realistis
 - b) Mengevaluasi dampak dari ucapan atau kata-kata yang disampaikan kepada orang lain sebelum berbicara
 - c) Menyadari bahwa orang lain mungkin mencari stabilitas dan keamanan, oleh karena itu mereka akan kurang efektif dalam situasi krisis
 5. Mempengaruhi anggota tim dengan:
 - a) Menentukan tujuan, maksud, arah, dan tolak ukur
 - b) Bertindak cepat untuk memperkuat atau memodifikasi usulan/proposal
 - c) Bersikap antusias, logis, dan tidak menghakimi usul-usul yang disampaikan orang lain

6. Merasa terganggu dengan anggota tim yang:
 - a) Pasif, netral, tidak fokus dan tidak realistis
 - b) Pikirannya terpecah dengan tujuan-tujuan yang tidak berkaitan dan yang tidak memberikan hasil langsung
 - c) Mengeluh, merengek, dan menolak keberadaan atau kebenaran suatu hal
 - d) Tidak memiliki ketrampilan kepemimpinan dan rasa humor

ESFP – Pengindera yang ekstrovert dengan perasaan (extraverted sensing with feeling) realis tulen (supreme realist)

1. Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi:
 - a) Bersandar pada apa yang mereka lihat, dengar dan ketahui dari tangan pertama
 - b) Menerima dan menggunakan fakta di sekitar mereka
 - c) Mencari solusi-solusi yang memuaskan
 - d) Kemampuan beradaptasi
 - e) Berpikiran terbuka dan toleransi
 - f) Keterampilan pemecahan masalah
 - g) Menggunakan aturan-aturan, sistem atau situasi saat ini sebagai penolong, bukan penghalang
 - h) Keingintahuan terhadap orang, kegiatan, makanan, obyek atau pemandangan
 - i) Membuat keputusan berdasarkan nilai-nilai perasaan pribadi bukan analisis logis
 - j) Tertarik pada orang, penuh akal dan simpatik
2. Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup:
 - a) Kemampuan untuk menggunakan indera untuk melihat kebutuhan saat ini
 - b) Mengatasi orang dan konflik dengan terampil
 - c) Dapat menyerap, menerapkan dan mengingat banyak sekal fakta
 - d) Dapat menerapkan cita rasa artistik dan penilaian
 - e) Dapat menerapkan realisme, tindakan dan kemampuan beradaptasi
 - f) Kebebasan untuk melakukan berbagai tindakan
3. Orang ini lebih seimbang bila mereka:
 - a) Lebih berdisiplin dengan orang-orang lain
 - b) Gagasan abstrak dan teori dijelaskan kepada mereka dan diuji dalam pengalaman mereka
 - c) Dapat melihat relevansi suatu gagasan atau teori
 - d) perasaan mereka dikembangkan sehingga nilai-nilai mereka memberikan standar bagi perilaku mereka
 - e) Penilaian dikembangkan untuk memberikan watak dan sikap

ketekunan/kesetiaan

f) Waktu-waktu ekstrovert diseimbangkan dengan waktu introvert

4. Bidang karir yang cocok untuk seorang ESFP:

- a) Jasa kesehatan
- b) Penjualan
- c) Disain
- d) Transportasi
- e) Entertainment
- f) Jasa makanan
- g) Supervisi kelompok kerja
- h) Troubleshooting (Mencari dan memecahkan kesulitan)
- i) Sekretaris atau pekerjaan kantor
- j) Operasi mesin

KONTRIBUSI TIM ESFP – Pengindera yang ekstrovert dengan perasaan

- a) Berfokus pada data yang dikumpulkan dengan indera
- b) Simpati dan membuat keputusan berdasarkan nilai-nilai

1. Memimpin dengan cara:

- a) Memulai proses dan merangkum keputusan-keputusan yang diambil
- b) Mendorong anggota tim untuk bekerja sama dan menghargai kekuatan setiap anggota
- c) Tidak berusaha mempengaruhi sebelum semua opini dan saran dikemukakan

2. Memberi kontribusi dalam tim dengan cara:

- a) Mendorong orang lain untuk menghasilkan hasil yang positif
- b) Bersikap antusias dalam memastikan semua orang bekerja sarana dan mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi
- c) Menjadi penghibur yang mencairkan suasana dalam situasi-situasi tegang
- d) Membangun semangat dengan menjadi produktif dan dimengerti dengan jelas

3. Menjengkelkan anggota tim dengan:

- a) Terlalu banyak humor, terlihat sebagai orang yang terlalu banyak bersenang-senang
- b) Membawa-bawa persoalan pribadi dan menjadikan kejadian-kejadian bersifat pribadi
- c) Tidak memperhatikan hal-hal yang abstrak dan konsepsi

4. Dapat memaksimalkan efektivitas dengan:

- a) Menyadari bahwa orang lain dapat menafsirkan semangat dan kegembiraan sebagai kesembronoan dalam berbicara

- b) Mengembangkan suatu gaya yang berfokus pada tugas untuk melengkapi gaya yang dimiliki
 - c) Menyertakan hasil yang melihat gambar keseluruhan dalam komentar-komentar yang dikemukakan
5. Mempengaruhi anggota tim dengan:
- a) Membuat orang lain bersemangat dan termotivasi
 - b) Mengundang orang lain untuk berpartisipasi dalam suatu usaha atau tugas
 - c) Mengerjakan tugas dengan senang hati
6. Merasa terganggu dengan anggota tim yang:
- a) Suka menyalahkan, negatif dan pesimis
 - b) Membuang-buang waktu, berbicara secara abstrak, dan yang membiarkan pertemuan
 - c) berjalan terus-menerus sampai titik kejenuhan
 - d) Terlalu berorientasi pada tugas hingga bersikap kasar, tidak sensitif dan tidak sopan
 - e) Gagal memanfaatkan dan menghargai perbedaan dan kontribusi setiap orang

ENFP – Intuitif yang ekstrovert dengan perasaan (extraverted intuitive with feeling) inovator yang antusias (enthusiastic innovator)

1. Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi:
- a) Mencari kemungkinan-kemungkinan dan cara-cara baru melakukan berbagai hal
 - b) Memecahkan masalah-masalah sulit dengan cara-cara yang sederhana
 - c) Mengubah proyek dan peluang-peluang baru demi kreativitas
 - d) Kesempatan untuk mengembangkan dan mengilhami potensi dalam diri orang-orang lain
 - e) Membangkitkan semangat
 - f) Menciptakan lingkungan yang penuh semangat dan motivasi
 - g) Mengkaji hal-hal, sementara terus mempertimbangkan pemecahannya
2. Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup:
- a) Kebebasan untuk berinovasi dengan proyek-proyek baru
 - b) Mengejar minat-minat mereka yang berubah-ubah
 - c) Dapat memperoleh penghargaan atas kemampuan mereka
 - d) Kebebasan dari kendali dan hal-hal detil
 - e) Mengejar dan menasihati mengenai peluang-peluang
3. Orang ini membutuhkan orang-orang pendukung yang akan:
- a) Menolong mereka melaksanakan dan menyelesaikan proyek yang telah mereka mulai

- b) Dapat mengambil alih bilamana suatu proyek telah berjalan lancar sehingga mereka dapat mengejar minat-minat baru yang lain
 - c) Memperhatikan hal-hal detil yang penting namun tak berhubungan dengan minat mereka yang utama
4. Orang ini lebih seimbang bila mereka:
 - a) Mengembangkan penilaian mereka yang berdasarkan perasaan
 - b) Belajar meneruskan dan menyelesaikan apa yang telah mereka mulai
 - c) Menyeimbangkan waktu ekstrovert dan introvert mereka
 - d) Perasaan introvert mereka berkembang baik
 5. Bidang karir yang cocok untuk seorang ENFP:
 - a) Konseling
 - b) Pengajar
 - c) Seni
 - d) jurnalisme
 - e) Sains
 - f) Menulis
 - g) Penjualan
 - h) Periklanan

KONTRIBUSI TIM ENFP – Intuitif yang ekstrovert dengan perasaan

- a) Berfokus pada kemungkinan, bukan pada kenyataan
 - b) Simpati dan membuat keputusan berdasarkan nilai-nilai
1. Memimpin dengan cara:
 - a) Secara demokratis mengumpulkan semua pendapat, mendengarkan dengan seksama, dan merundingkan perbedaan- perbedaan
 - b) Berfokus pada hal-hal yang disetujui bersama
 - c) Mengembangkan hubungan pribadi dengan anggota tim
 2. Memberi kontribusi dalam tim dengan cara:
 - a) Memberdayakan orang lain
 - b) Menyumbangkan ide-ide kreatif, nilai-nilai yang berpusat pada orang, dan kemungkinan-kemungkinan yang tak terbatas
 - c) Memahami orang lain dan membuat mereka merasa diperhitungkan dalam tim
 - d) Mencari kemungkinan-kemungkinan unik untuk orang lain
 3. Menjengkelkan anggota tim dengan:
 - a) Terlalu banyak bicara atau dengan sembarangan menyisipkan ide- ide
 - b) Menjanjikan lebih dari yang masuk akal atau memungkinkan
 - c) Menyebabkan tim keluar dari tujuan semula
 4. Dapat memaksimalkan efektivitas dengan:
 - a) Berhenti sejenak dan merenung

- b) Mengingat bahwa rencana yang mudah disusun biasanya membutuhkan waktu lebih lama untuk dicapai
 - c) Berfokus dan mengakhiri sesuai keinginan tim
5. Mempengaruhi anggota tim dengan:
- a) Memberi mereka kesempatan untuk berbagi, mengenali dan mengakui kontribusi mereka
 - b) Melibatkan mereka dalam ide-ide dan visi
 - c) Menawarkan alternatif-alternatif yang positif untuk dipertimbangkan
 - d) Memancarkan rasa antusias dan semangat yang menular
6. Merasa terganggu dengan anggota tim yang:
- a) Amat sangat pesimis dan mempunyai pandangan yang sempit
 - b) Berkonsentrasi pada rincian kecil ketimbang kemungkinan-kemungkinan besar
 - c) Tidak mengizinkan semua orang untuk berpartisipasi dan memberi kontribusi
 - d) Berdebat mengenai apa yang harus dicapai

ENTP – Intuitif yang ekstrovert dengan pikiran (extraverted intuitive with thinking) inovator yang antusias (enthusiastic innovator)

1. Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi:
- a) Mahir berurusan dengan teori dan hal-hal abstrak
 - b) Mencari kemungkinan-kemungkinan dan cara-cara baru melakukan banyak hal
 - c) Imajinasi dan inisiatif memulai proyek-proyek
 - d) Perseptif terhadap sikap orang-orang lain
 - e) Bertujuan untuk memahami daripada menghakimi orang
 - f) Proyek yang berubah-ubah dan kesempatan-kesempatan baru demi kreativitas
 - g) Kesempatan untuk mengembangkan dan mengilhami potensi dalam diri orang lain
 - h) Membangkitkan semangat dan efektif dalam memotivasi orang lain
 - i) Nakal dan mencintai kesenangan (fun)
 - j) Membenci rutinitas yang tak memberi ilham
2. Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup:
- a) Kebebasan untuk berinovasi dengan proyek-proyek baru
 - b) Mengejar minat-minat mereka yang berubah-ubah
 - c) Dapat memperoleh penghargaan atas kemampuan mereka
 - d) Kebebasan dari kendali dan hal-hal detail
 - e) Mengajar dan menasihati mengenai peluang-peluang
3. Orang ini membutuhkan orang-orang pendukung yang akan:

- a) Menolong mereka melaksanakan dan menyelesaikan proyek yang telah mereka mulai
 - b) Dapat mengambil alih bilamana suatu proyek telah berjalan lancar sehingga mereka dapat mengejar minat-minat baru yang lain
 - c) Memperhatikan hal-hal detil yang penting namun tak berhubungan dengan minat mereka yang utama
4. Orang ini lebih seimbang bila mereka:
- a) Mengembangkan penilaian mereka
 - b) Belajar meneruskan dan menyelesaikan apa yang telah mereka mulai
 - c) Menyeimbangkan waktu ekstrovert dan introvert mereka
 - d) Mengembangkan dengan baik perasaan introvert mereka
5. Bidang karir yang cocok untuk seorang ENTP:
- a) Inventor (penemu/pencipta)
 - b) Ilmuwan
 - c) jurnalis
 - d) Pemasaran
 - e) Analisis komputer
 - f) Hampir semua yang sungguh-sungguh mereka minati
 - g) Promotor

KONTRIBUSI TIM ENTP – Intuitif yang ekstrovert dengan pikiran

- a) Berfokus pada kemungkinan, bukan pada kenyataan
 - b) Menganalisa data secara objektif untuk mencari alasan logis mengenai sebab akibat
1. Memimpin dengan cara:
- a) Melibatkan orang-orang yang terbaik dan memadukan minat-minat dari anggota tim menjadi suatu rencana tindakan
 - b) Membolehkan terjadinya saling pengaruh yang dinamis antara proses dan isi
 - c) Membangkitkan ide-ide
2. Memberi kontribusi dalam tim dengan cara:
- a) Membentuk dan menjelaskan ide-ide dengan pengertian-pengertian baru yang kreatif
 - b) Berfokus pada pemecahan masalah dan mengatasi keterbatasan
 - c) Menyediakan analisa dan perpaduan informasi
 - d) Memperlihatkan energi dan humor yang tinggi
3. Menjengkelkan anggota tim dengan:
- a) Mengusulkan terlalu banyak kemungkinan
 - b) Mengambil alih
 - c) Menurunkan segala sesuatu menjadi model konsepsi

4. Dapat memaksimalkan efektivitas dengan:

- a) Menahan diri dan rela membiarkan orang lain menjadi fokus perhatian
- b) Memperhatikan informasi yang tidak menyangkut logika
- c) Menyusun prioritas kemungkinan-kemungkinan alternatif

5. Mempengaruhi anggota tim dengan:

- a) Menawarkan perspektif yang berbeda, dan informasi atau data riset yang dibutuhkan
- b) Mempertanyakan dan memberi kritik terhadap berbagai kemungkinan
- c) Menantang diri sendiri dan orang lain untuk menjangkau melebihi tugas yang diwajibkan

6. Merasa terganggu dengan anggota tim yang:

- a) Menolak untuk melihat kemungkinan-kemungkinan baru yang ada
- b) Tidak mengerti bahwa baik proses maupun isi sama-sama penting
- c) Tidak mampu memisahkan hal-hal yang penting dengan yang tidak penting
- d) Kurang memiliki sikap yang berorientasi mampu mencapai prestasi

ESTJ – Pemikir yang ekstrovert dengan indera (extraverted thinking with sensing) komandan dan organisator(commandant and organizer)

1. Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi:

- a) Menggunakan pikiran mereka untuk mengendalikan sebisa mungkin dunia mereka
- b) Mengorganisir proyek-proyek, lalu mengusahakan agar terselesaikan
- c) Bersifat logis, analitis dan kritis secara obyektif
- d) Bersandar pada pemikiran
- e) Fokus pada pekerjaan, bukan orang di balik pekerjaan
- f) Mengorganisir fakta-fakta, situasi dan operasi yang berhubungan dengan suatu proyek
- g) Membuat usaha sistematis untuk mencapai sasaran mereka pada waktunya
- h) Kurang kesabaran terhadap situasi kebingungan atau ketidakefisienan
- i) Kepercayaan bahwa perilaku harus dikendalikan oleh logika
- j) Hidup dengan serangkaian aturan yang tertentu yang merangkum penilaian dasar mereka mengenai dunia
- k) Memandang realita-realita saat ini, bukan kemungkinan-kemungkinan masa depan
- l) Tidak berbelit-belit, praktis, realistis dan terbeban pada keadaan saat ini

2. Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup:

- a) Melihat hasil pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang segera, nyata dan dapat dirasakan
 - b) Kemampuan menggunakan kecenderungan alami mereka terhadap bisnis, industri, produksi dan konstruksi
 - c) Pemanfaatan kemampuan administratif mereka
 - d) Kesempatan menggunakan kemampuan mereka untuk menetapkan tujuan, membuat keputusan dan memberikan perintah yang perlu
 - e) Peluang-peluang pemecahan masalah, seperti pada posisi-posisi eksekutif
3. Orang ini lebih seimbang bila mereka:
- a) Memiliki orang-orang pendukung untuk memperhatikan beberapa hal detail tertentu
 - b) Memiliki orang-orang pendukung di sekitar mereka dengan akal sehat untuk mengemukakan fakta-fakta yang luput dari perhatian
 - c) Sepenuhnya menguji suatu situasi sebelum mengambil suatu keputusan
 - d) Berhenti dan mendengarkan sudut pandang orang-orang lain
 - e) Berusaha memperhatikan nilai-nilai perasaan
 - f) Mengembangkan seni menghargai gagasan dan prestasi orang-orang lain
 - g) Belajar mengemukakan apa yang mereka sukai, bukan sekedar apa yang perlu dikoreksi
 - h) Memiliki lebih banyak waktu-waktu ekstrovert dibandingkan waktu-waktu introvert
4. Bidang karir yang cocok untuk seorang ESTJ:
- a) Posisi-posisi eksekutif
 - b) Bisnis
 - c) Industri, produksi

KONTRIBUSI TIM ESTJ – Pemikir yang ekstrovert dengan indera

- a) Berfokus pada data yang dikumpulkan dengan indera
 - b) Menganalisa data secara objektif untuk mencari alasan logis mengenai sebab akibat
1. Memimpin dengan cara:
- a) Memberikan arah, mencari input dan ide-ide, dan mengembangkan rancangan yang berorientasi pada hasil
 - b) Menegaskan dan menjelaskan pokok-pokok persoalan, tujuan, maksud, dan masalah
 - c) Memastikan dengan jelas tanggung jawab setiap orang
2. Memberi kontribusi dalam tim dengan cara:

- a) Memberikan struktur yang logis dalam mengidentifikasi masalah dan mengimplementasikan solusi
 - b) Membawa rangsangan energi ke dalam perencanaan dan penyelesaian tugas
 - c) Berurusan dengan orang lain secara langsung dan serius
 - d) Dengan cepat memusatkan perhatian secara jelas pada apa yang harus dilakukan selanjutnya
3. Menjengkelkan anggota tim dengan:
- a) Bersikap terlalu kasar
 - b) Mengambil alih
 - c) Tidak menghormati proses dalam mengejar hasil
4. Dapat memaksimalkan efektivitas dengan:
- a) Mengembangkan sikap bijaksana
 - b) Membolehkan orang lain mengembangkan ketrampilan kepemimpinan mereka
 - c) Memahami bahwa proses sangat penting dalam menghasilkan produk yang berkualitas
5. Mempengaruhi anggota tim dengan:
- a) Menantang orang lain untuk berpikir dan berusaha sebaik mungkin
 - b) Menegaskan tugas dan mengidentifikasi pokok-pokok persoalan agar sesuai dengan tujuan pribadi
 - c) Memberi contoh perilaku untuk menyelesaikan tugas dan memperlihatkan energi dan komitmen yang tinggi
6. Merasa terganggu dengan anggota tim yang:
- a) Selalu terlambat, absen atau hadir namun tidak berpartisipasi
 - b) Tidak fokus, menyimpang dari tugas dan membuang waktu
 - c) Tidak siap dan tidak menindak lanjuti tugas
 - d) Mengadakan pertemuan yang tidak memiliki tujuan dan agenda yang jelas

ESFJ – Perasa yang ekstrovert dengan indera (extraverted feeling with sensing) harmonizer

1. Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi:

- a) Memancarkan simpati dan persekutuan
- b) Hubungan manusiawi yang harmonis
- c) Bersahabat, bijaksana dan simpatik
- d) Tekun, teliti dan teratur
- e) Dihangatkan karena persetujuan dan peka terhadap sikap masa bodoh
- f) Berkonsentrasi pada sifat-sifat orang lain yang patut dipuji
- g) Kesetiaan terhadap orang-orang yang dihormati, lembaga atau

- pelayanan
- h) Mengidealkan apayang mereka kagumi
 - i) Kemampuan melihat nilai pada pendapat orang lain
 - j) Mudah setuju terhadap pendapat orang lain dalam batas-batas yang masuk akal
 - k) Belas kasihan dan kesadaran akan kondisi fisik
2. Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup:
 - a) Kesempatan untuk melihat realita yang ditangkap oleh kelima indera mereka
 - b) Minat pada perbedaan-perbedaan unik dalam setiap pengalaman
 - c) Menikmati milik mereka
 - d) Variasi kegiatan, tetapi dapat beradaptasi dengan baik terhadap rutinitas
 - e) Dapat menerapkan minat mereka terhadap buku-buku
 - f) Hanya sekadarnya membutuhkan teori
 - g) Dapat menggunakan karunia mereka dalam berekspresi, misalnya berbicara di depan banyak orang dari pada menulis
 - h) Berbicara dengan orang-orang
 - i) Membangun kerja sama
 - j) Mendasarkan keputusan pada nilai-nilai pribadi
 3. Orang ini lebih seimbang bila mereka:
 - a) Memiliki orang-orang pendukung yang mengelola bidang-bidang yang menuntut ketelitian fakta seperti akuntansi
 - b) Berusaha untuk bersikap ringkas dan profesional
 - c) Tidak membiarkan sikap-sikap sosial memperlambat mereka dalam pekerjaan
 - d) Mengambil waktu untuk memperoleh pengetahuan tangan pertama tentang seseorang atau situasi sebelum membuat suatu asumsi
 - e) Menghadapi fakta-fakta yang tak dapat disetujui, daripada mengabaikan masalah-masalah mereka
 - f) Memiliki lebih banyak waktu-waktu ekstrovert daripada waktu introvert
 4. Bidang karir yang cocok untuk seorang ESFJ:
 - a) Pengajar
 - b) Pengkhotbah
 - c) Penjual
 - d) Profesi kesehatan

KONTRIBUSI TIM ESFJ – Perasa yang ekstrovert dengan indera

- a) Berfokus pada data yang dikumpulkan dengan indera
- b) Simpati dan membuat keputusan berdasarkan nilai-nilai

1. Memimpin dengan cara:
 - a) Menciptakan suasana dimana setiap orang mengerti pentingnya peran mereka dalam tim
 - b) Bekerja sama dalam menegaskan tugas dan struktur, menentukan siapa dalam tim yang akan menyampaikan tugas-tugas tersebut
 - c) Berusaha mencapai mufakat dan persetujuan dengan mengikuti agenda dan menghargai komitmen terhadap waktu
2. Memberi kontribusi dalam tim dengan cara:
 - a) Memberikan sudut pandang yang sistematis dan praktis
 - b) Meminta kontribusi dari orang lain dan mengakui dan menghargai ide-ide mereka
 - c) Menambah keharmonisan dalam tim melalui pengorganisasian yang teliti, sikap antusias dan humor
 - d) Menjelaskan dengan cara lebih banyak bertanya dibandingkan memberi jawaban
2. Menjengkelkan anggota tim dengan:
 - a) Membicarakan suatu pokok persoalan tanpa henti
 - b) Menganggap hal-hal terlalu pribadi dan dimasukkan ke hati
 - c) Bertindak terlalu cepat atas nama orang lain
3. Dapat memaksimalkan efektivitas dengan:
 - a) Berlatih untuk lebih ringkas dan langsung pada pokok persoalan
 - b) Memahami bahwa kritik atau penolakan bersifat objektif dan jangan dimasukkan ke dalam hati
 - c) Membolehkan orang lain untuk melakukan kesalahan sendiri
4. Mempengaruhi anggota tim dengan:
 - a) Menemukan cara-cara praktis untuk membawa tim kepada kesimpulan yang jelas
 - b) Mendorong orang lain memberikari kontribusi terhadap fungsi tim
 - c) Menggunakan argumen-argumen persuasif yang mempertimbangkan perasaan orang
5. Merasa terganggu dengan anggota tim yang:
 - a) Pasif dan sama sekali tidak mengambit tanggung jawab untuk memecahkan masalah
 - b) Membuang-buang waktu dan menolak untuk tetap berpegang pada agenda
 - c) Bersikap menentang apa yang dianggap baik
 - d) Selalu memotong dan mengganggu

ENFJ – Perasa yang ekstrovert dengan intuisi (extraverted feeling with intuition) harmonizer

1. Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi:
 - a) Memancarkan simpati dan persekutuan
 - b) Hubungan manusiawi yang harmonis
 - c) Bersahabat, bijaksana dan simpatik
 - d) Tekun, teliti dan teratur
 - e) Dihangatkan karena persetujuan dan peka terhadap sikap masa bodoh
 - f) Berkonsentrasi pada sifat-sifat orang lain yang patut dipuji
 - g) Kesetiaan terhadap orang-orang yang dihormati, lembaga atau pelayanan
 - h) Mengidealkan apa yang mereka kagumi
 - i) Kemampuan melihat nilai pada pendapat orang-orang lain
 - j) Mudah setuju terhadap pendapat orang lain dalam batas-batas yang masuk akal
2. Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup:
 - a) Kesempatan untuk melihat peluang-peluang melampaui apa yang ada saat ini, yang kelihatan atau tidak kelihatan atau diketahui
 - b) Dapat menerapkan minat mereka terhadap buku-buku
 - c) Hanya sekadarnya membutuhkan teori
 - d) Dapat menggunakan karunia mereka dalam berekspresi, misalnya berbicara di depan banyak orang dari pada menulis
 - e) Berbicara dengan orang-orang
 - f) Membangun kerja sama
 - g) Mendasarkan keputusan pada nilai-nilai pribadi
3. Orang ini lebih seimbang bila mereka:
 - a) Memiliki orang-orang pendukung yang mengelola bidang-bidang yang membutuhkan ketelitian fakta seperti akuntansi
 - b) Berusaha untuk bersikap ringkas dan profesional
 - c) Tidak membiarkan sikap-sikap sosial memperlambat mereka dalam pekerjaan
 - d) Mengambil waktu untuk memperoleh pengetahuan dari tangan pertama (sumber) tentang seseorang atau situasi sebelum membuat suatu asumsi.
 - e) Menghadapi fakta-fakta yang tak dapat disetujui, dari pada mengabaikan masalah-masalah mereka
4. Bidang karir yang cocok untuk seorang ENFJ:
 - a) Pengajar
 - b) Pengkhotbah
 - c) Penjual
 - d) Konseling

- a) Berfokus pada kemungkinan, bukan pada kenyataan
- b) Simpati dan membuat keputusan berdasarkan nilai-nilai

1. Memimpin dengan cara:

- a) Memudahkan pencapaian tujuan melalui kerja sama dan mempertimbangkan semua pendapat
- b) Menyediakan rencana yang berwawasan dan terfokus untuk mencapai tujuan
- c) Memanfaatkan semua sumber daya anggota tim dan memastikan adanya

2. Memberi kontribusi dalam tim dengan cara:

- a) Menyediakan struktur dan organisasi
- b) Membangun persetujuan bersama melalui penjelasan, kolaborasi dan kerja sama
- c) Memberdayakan dan memberi inspirasi kepada orang lain melalui wawasan dan kepekaan
- d) Memberi kekuatan kepada tim dengan sikap antusias dan humor

3. Memberi kontribusi dalam tim dengan cara:

- a) Kelihatan suka memerintah atau terlalu banyak berbuat untuk orang lain
- b) Tetap setia pada orang atau perkara yang tidak pantas mendapatkannya
- c) Terlalu banyak menghabiskan waktu pada pokok persoalan interpersonal

4. Dapat memaksimalkan efektivitas dengan:

- a) Mengizinkan orang lain melakukan kesalahan sendiri dan belajar darinya
- b) Bersikap lebih skeptis dan kritis
- c) Berfokus pada penyelesaian tugas

5. Mempengaruhi anggota tim dengan:

- a) Mendorong orang lain untuk mendengarkan semua pendapat
- b) Mengajak anggota tim untuk tidak hanya memperhatikan isi, tapi juga proses
- c) Menciptakan organisasi yang jelas dengan agenda, garis waktu, dan penyelesaian tugas

6. Merasa terganggu dengan anggota tim yang:

- a) Tidak siap dan tidak mempunyai komitmen untuk memecahkan masalah- masalah tim
- b) Datang terlambat dan cepat pulang, menunjukkan sikap tidak menghormati waktu orang lain
- c) Gagal bekerja sama, tidak menghargai keberagaman dan tidak

- mempertimbangkan dampak keputusan mereka pada orang lain
- d) Mengizinkan terlalu sedikit waktu atau tidak sama sekali untuk kesenangan interpersonal

ENTJ – Pemikir yang ekstrovert dengan intuisi (extraverted thinking with intuition) komandan dan organisator (commandant and organizer)

1. Preferensi (kecenderungan) orang ini meliputi:
 - a) Tindakan eksekutif dan perencanaan jangka panjang
 - b) Bersifat logis, analitis, dan kritis secara obyektif
 - c) Bersandar pada pemikiran
 - d) Fokus pada gagasan, bukan orang di balik gagasan
 - e) Berpikir lebih dulu, mengatur perencanaan, situasi, dan operasi yang berhubungan dengan suatu proyek
 - f) Membuat usaha sistematis untuk mencapai sasaran mereka pada waktunya
 - g) Kurang kesabaran terhadap situasi kebingungan atau ketidakefisienan
 - h) Kepercayaan bahwa perilaku harus dikendalikan oleh logika
 - i) Hidup dengan serangkaian aturan yang tertentu yang merangkum penilaian dasar mereka mengenai dunia
 - j) Memandang apayang tidak logis dan tidak konsisten
2. Orang ini merindukan suatu lingkungan yang mencakup:
 - a) Melihat kemungkinan-kemungkinan melampaui apa yang ada pada saat ini, yang kelihatan atau diketahui
 - b) Kemampuan menggunakan minat-minat intelektual mereka, keingintahuan terhadap gagasan-gagasan baru, toleransi terhadap teori, dan cita rasa terhadap masalah-masalah kompleks
 - c) Peluang menggunakan intuisi mereka
 - d) Peluang-peluang pemecahan masalah, seperti pada posisi-posisi eksekutif
3. Orang ini lebih seimbang bila mereka:
 - a) Memiliki orang-orang pendukung untuk memperhatikan hal-hal detail tertentu
 - b) Memiliki orang-orang pendukung di sekitar mereka dengan akal sehat untuk mengemukakan fakta-fakta yang luput dari perhatian
 - c) Sepenuhnya menguji suatu situasi sebelum mengambil suatu keputusan
 - d) Berhenti dan mendengarkan sudut pandang orang-orang lain
 - e) Berusaha memperhatikan nilai-nilai perasaan
 - f) Mengembangkan seni menghargai gagasan dan prestasi orang-orang lain
 - g) Belajar mengemukakan apa yang mereka sukai, bukan sekedar apa

yang perlu dikoreksi

- h) Memiliki lebih banyak waktu-waktu ekstrovert dibandingkan waktu-waktu introvert
4. Bidang karir yang cocok untuk seorang ENTJ:
- a) Posisi-posisi eksekutif
 - b) Pekerjaan yang memungkinkan mereka merencanakan gambaran besar

KONTRIBUSI TIM ENTJ – Pemikir yang ekstrovert dengan intuisi

- a) Berfokus pada kemungkinan, bukan pada kenyataan
 - b) Menganalisa data secara objektif untuk mencari alasan logis mengenai sebab akibat
1. Memimpin dengan cara:
 - a) Menyediakan contoh model untuk meningkatkan pemahaman dan penyelesaian
 - b) Menjelaskan dan mengarahkan kembali
 - c) Memberikan visi dan memberi semangat kepada orang lain untuk berpartisipasi secara aktif
 2. Memberi kontribusi dalam tim dengan cara:
 - a) Berorientasi pada tujuan dan terorganisir, serta memberikan hasil seperti yang diproyeksikan
 - b) Menganalisa proses, memecahkan masalah, dan secara objektif mengkritik solusi-solusi yang potensial
 - c) Berkonsentrasi pada ide-ide yang relevan dengan gambar keseluruhan
 - d) Membawa semangat pada pelaksanaan tugas
 3. Menjengkelkan anggota tim dengan:
 - a) Terlalu menguasai dan mengendalikan
 - b) Terlalu keras mendesak mereka untuk menyelesaikan tugas
 - c) Menginginkan semua tugas diselesaikan dengan segera
 4. Dapat memaksimalkan efektivitas dengan:
 - a) Melatih ketrampilan interpersonal yang baik
 - b) Mengingat bahwa komitmen akan diperoleh apabila kebutuhan-kebutuhan orang diperhatikan
 - c) Mengenali hambatan-hambatan yang dapat mengganggu solusi yang cepat
 5. Mempengaruhi anggota tim dengan:
 - a) Menggunakan logika yang bersifat terus terang
 - b) Menemukan kekurangan dalam kemungkinan-kemungkinan
 - c) Berdedikasi penuh pada tugas merasa terganggu dengan anggota tim yang:
 - d) Tidak punya cukup komitmen pada tujuan tim dan kurang menghargai waktu

- e) Terus-menerus membahas pokok persoalan meskipun telah tercapai suatu kejelasan
- f) Menyinggung persoalan yang tidak relevan dengan tujuan
- g) Tidak melihat dari sudut pandang sistem dan membuang-buang waktu dan sumber daya

2.5 Kecocokan Kerja

2.5.1 Pengertian kecocokan orang terhadap pekerjaan

Teori kecocokan kepribadian adalah teori yang mengidentifikasi enam tipe kepribadian dan mengusulkan bahwa kecocokan antara tipe kepribadian dan lingkungan pekerjaan menentukan kepuasan dan perputaran. Point penting dari model ini adalah bahwa orang yang memiliki pekerjaan yang kongruen dengan kepribadiannya seharusnya lebih puas dan kurang berisiko mengundurkan diri dibandingkan orang yang memiliki pekerjaan yang tidak kongruen.

2.5.2 Tipe Kepribadian

Enam tipe kepribadian tersebut berdasarkan teori John Holland adalah sebagai berikut:

1. Tipe Realistik

Digambarkan sebagai orang yang memiliki skill bekerja dengan mesin, alat atau binatang. Umumnya menghindari aktivitas sosial seperti mengajar, penyembuhan dan penyuluhan . orang dengan tipe ini biasanya melihat diri mereka sebagai pribadi yang praktis, mekanis dan realistis. Contoh pekerjaan dalam hal ini adalah engineer, pilot atau petugas polisi.

2. Tipe Investigative

Di jelaskan sebagai orang yang gemar dan pandai memecahkan masalah. Mereka biasanya menghindari pekerjaan yang sifatnya memimpin, menjual atau memersuasi orang lain. Tipe ini melihat dirinya sebagai seorang yang presisi, sains dan intelektual. Contohnya ahli kimia, dokter gigi, physician atau ahli matematik.

3. Tipe Artistik

Tipe ini suka melkukan aktivitas seni, drama, keterampilan tangan atau menulis sastra. Umumnya, tipe ini menghindari aktivitas yang rutin dan berulang serta oekerjaan yang sifatnya highly ordered. Tipe ini melihat dirinya sebagai pribadi yang ekspresif, orisinal dan independen. Contohnya desainer pakaian, penari, composer, editor buku dan graphic designer.

4. Tipe Sosial

Suka menolong sesama serta melakukan kegiatan seperti mengajar merupakan salah satu ciri dari tipe ini. Mereka biasanya menghindari pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, alat atau binatang untuk mencapai suatu maksud. Tipe ini melihat dirinya sebagai pribadi yang suka menolong, bersahabat dan bisa dipercaya. Contohnya adalah guru, konselor, perawat dan pekerja sosial.

5. Tipe Enterprising

Tipe ini memiliki karakteristik suka memimpin, mempengaruhi orang lain dan menjual gagasan. Umumnya menghindari aktivitas yang membutuhkan observasi mendalam dan pemikiran analitis.

Tipe ini melihat dirinya sebagai pribadi yang energic, ambisius dan bisa bersosialisai. Contohnya adalah sales, agen real estate, pengacara, hakim atau manajer hotel.

6. Tipe Conventional

Tipe yang suka bekerja dengan angka-angka berkas-berkas dan segala yang serba teratur. Menghindari aktivitas yang tidak terstruktur dan tidak jelas menurut sudut pandangnya. Tipe ini melihat dirinya sebagai pribadi yang teratur dan mengikuti sistem yang sudah baku atau di berikan. Contoh pekerjaan dari tipe konvensional adalah sekretaris dan teller bank.

2.6 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.6.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dra. Wikan Budi Utami, MM 2017 Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja	-Variabel independen -Variabel dependen	-Motivasi Kerja Hierarki Abraham Maslow -Prestasi Kerja	-Deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan hanya ada dua variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen dan tiga variabel bebas yang tidak berpengaruh signifikan terhadap

	Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam Vol. 03 No. 02, 2017 STIE AAS Surakarta				prestasi kerja dosen. Dua variabel bebas yang secara parsial berpengaruh signifikan kepada prestasi kerja dosen STIE-AAS yaitu variabel kebutuhan rasa aman dan kebutuhan harga diri.
2.	Halima Tussadiyah 2019 Analisis Penempatan Pegawai Pada PT.PLN (PERSERO)Area Pelaksana Pemeliharaan(APP) Bogor Dengan Metode MBTI (MYERS-BRIGGS TYPE INDICATOR) Jurnal Online Mahasiswa Universitas Pakuan	-Variabel independen -Variabel dependen	-Penempatan pegawai -Metode MBTI	-Deskriptif kualitatif	Tipe-tipe kepribadian yang dimiliki oleh karyawan PT.PLN(Persero) Area Pelaksana Pemeliharaan (APP) Bogor berdasarkan model perilaku MBTI sebagian besar memiliki tipe ENJT dan sangat cocok dalam bidang pekerjaan pada posisi eksekutif serta yang memungkinkan mereka untuk merencanakan gambaran besar.

	2019				
3.	Zuhrotul Wathoniyah 2019 Motivasi Kinerja Pada Penanggung Jawab Upaya Kesehatan Masyarakat Berdasarkan model maslow Jurnal ilmiah permas: Jurnal ilmiah STIKES Kendal Vol. 9 No. 4 Oktober 2019	-Variabel independen -Variabel dependen	-Motivasi kerja -Hierarki maslow -Kinerja -Program kesehatan masyarakat	-Kuantitatif menggunakan metode korelasi dan observasi dengan pendekatan <i>Crosssectional</i>	Ada hubungan motivasi kerja berdasarkan model maslow dengan kinerja penanggung jawab upaya kesehatan masyarakat
4.	Taufiq Akbar 2017 Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi	-Variabel independen -Variabel dependen	-Budaya Organisasi -Motivasi Kerja	-Explanatory Research studi	Hasil pengujian signifikansi menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif (CR=10,552) dan tingkat signifikansi sangat kuat terhadap

	<p>Kerja Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pegunungan Bintang Provinsi Papua</p> <p>Ji@P Vol. 4 No. 2 Juli – Desember 2017 ISSN. 2355-4223</p>				<p>motivasi kerja yang dilihat dari nilai $\alpha = 0,00$ (α sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang baik di kantor tentunya akan menimbulkan tingkat motivasi kerja yang tinggi pada pegawai di kantor Dinas Kabupaten Pegunungan Bintang dimana budaya di tempat kerja itu sendiri perlu menanamkan nilai-nilai yang berkaitan dengan kehidupan social para pegawai agar dapat memotivasi diri untuk bekerja lebih optimal dan tercapainya suatu kinerja yang efektif dalam penyelenggaraan pemerintahan.</p>
5.	<p>Khoirul Muslimin 2016</p> <p>Implementasi Teori Hierarki Abraham Maslow Dalam Meningkatkan Kinerja</p>	<p>-Variabel independen</p> <p>-Variabel dependen</p>	<p>Implementasi</p> <p>-Hierarki Abraham Maslow</p> <p>-Kinerja</p>	<p>-Tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif</p>	<p>Terdapat pengaruh positif sebesar 34,9% antara motivasi terhadap kinerja dosen Unisnu Jepara. Sumbangan pengaruh dari motivasi (X) terhadap kinerja dosen Unisnu Jepara (Y) sebesar 34,9%</p>

	Dosen UNISNU Jepara Jurnal An- Nida, Vol. 8 Vol. 1 2016				sedangkanisanya sebesar 65,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
--	--	--	--	--	---

2.6.2 Kerangka Pemikiran

Motivasi (motivation) dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Dalam teori isi (content theoris) bahwa kebutuhanlah yang memotivasi seseorang. Sejatinya setiap manusia selalu mempunyai kebutuhan yang diupayakan untuk dipenuhi. Motivasi adalah faktor utama yang mendorong seseorang untuk melakukan segala macam aktivitasnya dalam suatu lingkungan kerja organisasi, oleh karena itu motivasi sering pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sehingga dalam hal ini dapat diabaikan bahwa seseorang setiap ingin melakukan aktivitasnya pasti memiliki faktor pendorong tertentu. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut itu sendiri.

Beberapa teori Menurut Setiawan (2012) pengintegrasian motivasi pengembangan diri yang sangat penting. Karyawan yang termotivasi tentunya akan berdampak pada loyalitas perusahaan yang kolektif dan berasumsi hal ini terwujud, maka antusiasme kolektif ini dapat memacu kinerja. Memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan menstimulasi karyawan melalui kebutuhan-kebutuhan yang belum terpuaskan.

Sedangkan Menurut Kreitner dan Kinicki (2013) mengatakan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

Teori Hierarki Kebutuhan (Need Hierarchi) dari Abraham Maslow menyatakan bahwa menurut teori Menurut Umar (2013) kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa materil maupun nonmateril. Dasar teori ini adalah bahwa manusia mahluk yang berkeinginannya tak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhan berjenjang.

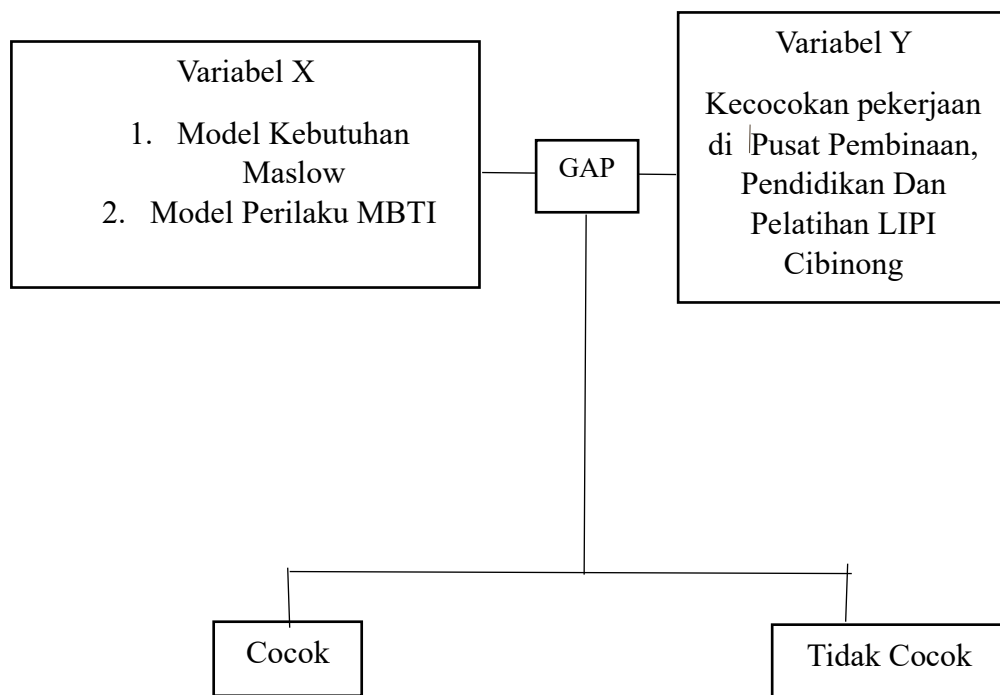
Konsep hierarki kebutuhan Maslow Menurut Fahmi (2016) dapat mengimplementasikan bahwa manusia itu memiliki 2 (dua) kebutuhan secara umum yaitu, kebutuhan primer atau pokok dan kebutuhan sekunder atau kebutuhan yang melengkapi kebutuhan primer. Kebutuhan primer merupakan bagian paling dasar yaitu terpenuhinya makan, minum dan seksual, yang dalam konsep Maslow ini dimasukkan dalam kebutuhan fisiologis. Jika telah terpenuhi maka muncullah kebutuhan-kebutuhan dari ordo (tingkatan) yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan psikologis, sosial, atau kebutuhan sekunder.

Kebutuhan itu dapat berarti dan mencakup dua hal yang sering bersatuadukkan orang. Pertama hal yang memang harus dimiliki karena hal itu betul-betul *required is*. Kedua, merupakan sesuatu yang sering diutarakan sebagai kebutuhan padahal sesungguhnya baru merupakan keinginan belaka.

1. Kebutuhan Fisiologis yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seperti makan, minum, udara, seseorang dan lainnya. Memperhatikan kebutuhan fisik ini untuk merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat. Kebutuhan ini termasuk kebutuhan utama, tetapi merupakan tingkat kebutuhan yang bobotnya paling rendah
2. Kebutuhan Rasa Aman adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman ancaman dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
3. Kebutuhan Bersosialisasi, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya.
4. Kebutuhan akan penghargaan diri serta penghargaan dari karyawan dan lingkungan. Idealnya prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
5. Kebutuhan Kognitif adalah keinginan untuk tahu dan mengerti adalah konatif, yang harus dilakukan dengan usaha tertentu, dan kebutuhan yang diperlukan.
6. Kebutuhan Estetika termasuk kebutuhan akan keindahan, kesenian, musik, yang merupakan bagian dari aspirasi tertinggi dari individu. Kebutuhan ini akan muncul jika kebutuhan-kebutuhan lainnya sudah terpenuhi, dengan kebutuhan inilah individu dapat mengembangkan kreativitasnya.
7. Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat layak seperti kebutuhan dasar.
8. Kebutuhan Melampaui Diri penggambaran motivasi terhadap seseorang yang melampaui lingkup kebutuhan dasar dan berusaha untuk memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain terus-menerus.

Kebutuhan Menurut Abraham Maslow dalam Sujanto (2007) Kebutuhan

(Needs) adalah konstruk mengenai kekuatan dibagian otak yang mengorganisir berbagai proses seperti persepsi, berfikir, dan gangguan untuk mengubah kondisi yang ada dan tidak memuaskan. Kebutuhan untuk membangkitkan oleh proses internal, tetapi lebih sering dirangsang oleh faktor lingkungan. Biasanya kebutuhan dibarengi dengan perasaan atau emosi khusus, dan memiliki cara khusus untuk mengekspresikannya dalam mencapai. Jadi untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja dapat dilihat dari apapun kebutuhan karyawan yang besar dapat memenuhi dan apapun karyawan besar termotivasi dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan untuk mencapai kepuasan kerja.



Gambar 2.2 Kerangka Berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dimana penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data secara deskriptif yang kemudian ditulis dalam laporan yang dimana data yang diperoleh berupa kata-kata, gambar dan bukan berupa angka. Penelitian deskriptif kualitatif ini dapat digunakan untuk memahamai interaksi sosial, dengan wawancara mendalam berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang diamati dengan membuat gambaran secara sistematis faktual dan aktual dengan fakta-fakta dan realita yang ada, sehingga dapat ditemukan bagaimana caranya Model Kebutuhan Maslow dan Model Perilaku MBTI untuk melihat kecocokan pekerjaan di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI terpenuhi.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban maupun solusi dari permasalahan yang terjadi. Adapun Sugiyono (2017) menjelaskan pengetahuan objek penelitian adalah “sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliable tentang suatu hal (variabel tertentu)”. Objek penelitian adalah pokok masalah yang dicari untuk mendapatkan data secara lebih terarah. Obyek penelitian dalam tulisan ini motivasi model kebutuhan Maslow dan model perilaku MBTI untuk melihat kecocokan pekerjaan.

3.2.2 Unit Analisis

Dalam penelitian ini menggunakan analisis unit yaitu data yang diperoleh dari setiap responden yang dimaksud disini adalah lebih mendominasi jabatan fungsional selain peneliti pada sub unit kerja pada pusat pembinaan, pendidikan, dan pelatihan yang berjumlah 11 pegawai dari total jumlah pegawai pada pusbindiklat 55 pegawai yang bekerja di satuan kerja Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong.

3.2.3 Lokasi penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan

Pelatihan LIPI Cibinong yang beralamat di Jl. Raya Jakarta-Bogor No 46, Cibinong, Bogor.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif dan kuantitatif yang merupakan data primer yang diperoleh langsung dari unit analisis yang diteliti.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data non-numerik atau angka. Data ini biasanya berisi analisa kondisi saat ini pada organisasi sehingga membantu peneliti dalam menentukan permasalahan. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi dan data pegawai yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong.

2. Data Kuantitatif

Data yang berupa bilangan atau angka yang dapat berubah-ubah nilainya dan variatif. Dalam objek penelitian data kuantitatif dapat diperoleh dari pengolahan hasil yang berberupa angka dan digunakan untuk menganalisis. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data data angka mengenai jumlah pegawai, kondisi komposisi pegawai di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong.

3.3.2 Sumber data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan diperoleh dari sumber, yaitu:

1. Data Primer

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti berupa data jumlah pegawai, kondisi komposisi pegawai, dan data kuesioner pada pegawai Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dengan mengumpulkan data dari buku referensi, jurnal dari media internet, jurnal JIMFE FEB, referensi skripsi kakak tingkat Universitas Pakuan untuk mendukung penelitian.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah memecah variabel-variabel yang terkandung dalam masalah tersebut menjadi bagian-bagian terkecil sehingga dapat

diketahui klasifikasi ukurannya, hal ini dilakukan untuk mempermudah data yang di perlukan dalam penelitian.

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Variabel X	Model Kebutuhan Maslow	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosialisasi dan Afiliasi 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Ordinal • Ordinal • Ordinal • Ordinal
	Model Perilaku MBTI	1. Ekstrovert dan introvert 2. Sensing dan Intuitive 3. Thinking dan Feeling 4. Judging dan Perceiving	<ul style="list-style-type: none"> • Indeks
Variabel Y	Kecocokan kerja	- Layanan	

	Bagian Pusbindiklat	<p>Kediklatan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan - Bidang Program dan Pengembangan Profesi - Subbidang Program dan Kerja Sama Pendidikan dan Pelatihan - Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan Profesi Ilmiah - Bidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional - Subbidang Evaluasi - Bidang Pendidikan dan Pelatihan - Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional - Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Manajemen Aparatur 	
--	---------------------	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> - Bagian Tata Usaha - Subbidang Administrasi - Subbidang Sarana dan Prasarana 	
--	--	---	--

3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 55 pegawai satuan kerja Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong. Penarikan sampel untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian. Sampel merupakan total dari populasi penelitian. Metode penarikan sampel penulis lakukan dalam menyusun penelitian ini adalah memilih semua populasi sampel jenuh bagian satuan kerja Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Memperoleh data dan informasi yang diperoleh oleh penulis dalam penelitian ini, maka digunakan metode pengumpulan data, yaitu:

1. Data Primer

a. Wawancara

Wawancara merupakan tanya jawab antara dua belah pihak yaitu pewawancara dan narasumber untuk memperoleh data, keterangan atau pendapat tentang suatu hal. Dalam melakukan wawancara langsung kepada kepala kawasan bagian kepegawaian mengenai bagaimana memotivasi pegawai Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong mengenai masalah yang diteliti dan melakukan pengumpulan data yang relevan dari hasil wawancara tersebut.

b. Observasi

Observasi adalah suatu aktifitas pengamatan terhadap sebuah objek secara langsung dan mendetail guna untuk menemukan informasi mengenai objek tersebut. Peneliti melakukan observasi di Kantor LIPI Cibinong dengan melihat fenomena-fenomena yang terjadi, berkaitan dengan variabel yang diteliti.

C. Studi Pustaka

Suatu model atau teknik analisis data yang tidak langsung ditunjukkan pada subjek penelitian, namun melalui dokumen atau informasi data yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku dan mempelajari literatur-literatur tentang teori yang berhubungan dengan materi yang dibahas khususnya pembahasan kecocokan pekerjaan terpenuhinya Tingkat Kebutuhan Model Abraham Maslow di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong

d. Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dikirim kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden secara tertulis di mana peneliti membagikan kuesioner kepada pegawai Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong.

2. Data Sekunder

Sumber dari data sekunder adalah diperoleh dari berbagai sumber teoritis dari buku para penulis yang berhubungan dengan masalah-masalah yang akan diteliti sebagai bahan pertimbangan. Selain itu juga berasal dari media online download jurnal, dan lain sebagainya.

3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data

Data Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner, dengan cara mengorganisasikan kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, menyusun kedalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dilakukan dan membuat jadi mudah dilaksanakan oleh diri sendiri maupun orang lain. Penelitian ini menggunakan metode analisis data statistik deskriptif karena statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul variabel adanya.

Analisis data yang digunakan dalam proposal skripsi ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Dalam melakukan penelitian proposal ini, menggunakan kuisisioner yang bersumber dari skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton” oleh Muhamad Rais.M (2013) untuk mewakili indikator dari variabel X1 yaitu Model Kebutuhan Malow yang telah melakukan uji validitasnya dan reabilitasnya sehingga penulis tidak perlu lagi melakukan uji tersebut, untuk mewakili indikator dari variable X2 yaitu Model Perilaku MBTI dan menggunakan kuisisioner yang bersumber dari skripsi yang berjudul “Analisis Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis Siswa SMA Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Dimensi Myer Briggs Type Indicator (MBTI)” oleh Miftahul Ilmiyana (2018).

Analisis metode ini dilakukan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dari observasi, wawancara yang dilakukan pada objek penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam kasus ini adalah kualitatif yang memaparkan situasi atau peristiwa. Penelitian ini tidak mencari atau menjelaskan hubungan, tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi (Jalaludin, 2004) jadi berdasarkan pemaparan

dijelaskan bahwa teknik analisa data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif yang data akan diteliti dan dinyatakan dengan apa adanya sehingga memahami suatu pemahaman.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah singkat Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia

Pembentukan LIPI memiliki sejarah yang panjang. Setelah melewati beberapa fase kegiatan ilmiah sejak abad ke-16 hingga tahun 1956, pemerintah Indonesia membentuk Majelis Ilmu Pengetahuan Indonesia (MIPI) melalui Undang-Undang (UU) No.6 Tahun 1956. Tugasnya adalah membimbing perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memberi pertimbangan kepada pemerintah dalam hal kebijaksanaan ilmu pengetahuan. Pada tahun 1962, pemerintah membentuk Departemen Urusan Riset Nasional (DURENAS) dan menempatkan MIPI di dalamnya dengan tugas tambahan membangun dan mengasuh beberapa lembaga riset nasional. Hingga pada tahun 1966, status DURENAS menjadi Lembaga Riset Nasional (LEMRENAS).

Sejak Agustus 1967, pemerintah membubarkan LEMRENAS dan MIPI dengan SK Presiden RI No. 128 Tahun 1967. Setelah itu, pemerintah berdasarkan Keputusan MPRS No. 18/B/1967 membentuk LIPI dan menampung seluruh tugas LEMRENAS dan MIPI ke dalam lembaga tersebut. Tugas pokoknya adalah:

- (1) Membimbing perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berakar di Indonesia agar dapat dimanfaatkan bagi kesejahteraan rakyat Indonesia pada khususnya dan umat manusia pada umumnya;
- (2) Mencari kebenaran ilmiah di mana kebebasan ilmiah, kebebasan penelitian serta kebebasan mimbar diakui dan dijamin, sepanjang tidak bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945;
- (3) Mempersiapkan pembentukan Akademi Ilmu Pengetahuan Indonesia (sejak 1991, tugas pokok ini selanjutnya ditangani oleh Menteri Negara Riset dan Teknologi dengan Keputusan Presiden (Keppres) No. 179 tahun 1991).

Seiring perkembangan kemampuan nasional dalam bidang iptek, lembaga ilmiah di Indonesia pun mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Menyikapi hal tersebut, peninjauan dan penyesuaian tugas pokok dan fungsi serta susunan organisasi LIPI terus dilakukan. Di antaranya, penetapan Keppres No.128 Tahun 1967 tanggal 23 Agustus 1967 diubah dengan Keppres No.43 Tahun 1985. Hal tersebut masih disempurnakan lebih lanjut dengan Keppres No. 1 Tahun 1986 tanggal 13 Januari 1986 tentang Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. Terakhir, penyempurnaan dilakukan dengan penetapan Keppres No. 103 Tahun 2001.

Pada tahun 2019, pemerintah membentuk Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) dengan dasar pembentukannya yaitu pasal 48 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. BRIN sebagai lembaga-lembaga pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden memiliki fungsi menjalankan penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan serta invensi dan inovasi yang terintegrasi. Kemudian melalui Peraturan Presiden Nomor 33 Tahun 2021, BRIN menjadi lembaga otonom yang terpisah dari Kementerian Riset dan Teknologi. Sebagai implikasi dari Peraturan Presiden tersebut maka seluruh kegiatan penelitian dan pengembangan terintegrasi kedalam BRIN, salah satunya yaitu Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI)

Presiden Joko Widodo telah resmi menunjuk Kepala Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI), Laksana Tri Handoko sebagai Kepala Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) pada pelantikan 28 April 2021 di Jakarta. BRIN dibentuk sebagai tekad dan komitmen Presiden Joko Widodo untuk meningkatkan kualitas riset tanah air. Lahirnya UU Sisdiknas 11/2019 mengamanatkan pembentukan BRIN. Badan ini diharapkan akan mampu mendongkrak roda riset Indonesia melalui integrasi dari kegiatan penelitian, pengembangan, pengkajian, penerapan, serta invensi dan inovasi sehingga mempercepat penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi demi kemajuan bangsa. Lembaga-lembaga penelitian di tanah air sekaligus fungsi penelitian dan pengembangan yang ada di kementerian akan diintegrasikan dalam BRIN. BRIN sendiri dibentuk untuk menjadi penyedia infrastruktur riset berbagai bidang, utamanya untuk meningkatkan nilai tambah kekayaan sumber daya alam lokal demi peningkatan ekonomi nasional.

4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

1. Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan terdiri atas:

- a. Bidang Program dan Pengembangan Profesi;
- b. Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja;
- c. Bidang Pendidikan dan Pelatihan; dan
- d. Bagian Tata Usaha.

Bidang Program dan Pengembangan Profesi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, program, pengembangan dan kerja sama pendidikan dan pelatihan, jabatan fungsional, dan profesi keilmiah.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Bidang Program dan Pengembangan Profesi, Divisi Program dan Pengembangan Profesi menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan penyusunan rencana, program, pengembangan dan kerja

sama diklat;

- b. Pelaksanaan penyusunan rencana, program, dan pengembangan jabatan fungsional; dan
- c. Pelaksanaan penyusunan dan rencana, program, pengembangan profesi ilmiah.

2. Bidang Program dan Pengembangan Profesi terdiri atas:

- a. Subbidang Program dan Kerja Sama Pendidikan dan Pelatihan; dan
- b. Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan Profesi Ilmiah.

(1) Subbidang Program dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan yang bertugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana program pengembangan dan kerja sama pendidikan dan pelatihan.

(2) Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan Profesi Ilmiah yang bertugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, program dan pengembangan jabatan fungsional dan profesi ilmiah.

3. Bidang Penilaian Kinerja dan Evaluasi tugas melaksanakan penyiapan bahan, evaluasi kinerja, penetapan nilai kredit, penyelenggaraan uji kompetensi, dan akreditasi pelatihan jabatan fungsional yang berada di bawah pembinaan LIPI baik pusat maupun daerah, dan sertifikasi profesi ilmiah.

Dalam melaksanakan tugas yang dimaksud dalam Bidang Penilaian Kinerja dan Evaluasi, Bidang Penilaian Kinerja dan Evaluasi menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan hasil kinerja, penetapan kredit, sertifikasi profesi dan penyelenggaraan uji jabatan jabatan fungsional yang berada di bawah pembinaan LIPI; dan
- b. Penyiapan bahan pelatihan, evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan kinerja, pelaksanaan uji kompetensi dan akreditasi pelatihan jabatan yang berada di bawah pengawasan LIPI baik pusat maupun daerah, dan sertifikasi profesi ilmiah.

4. Bidang Penilaian Kinerja dan Evaluasi atas:

- a. Subbidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional; dan
- b. Subbidang Evaluasi.

(1) Subbidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional yang bertugas melakukan penyiapan bahan penilaian, penetapan kredit, dan penyelenggaraan uji kompetensi jabatan fungsional yang berada di bawah pembinaan LIPI.

(2) Subbidang Evaluasi melaksanakan tugas melakukan penyiapan bahan pelaporan, pelaporan dan pelaporan kinerja, penyelenggaraan uji kompetensi, dan akreditasi pelatihan jabatan fungsional di bawah pembinaan LIPI baik pusat maupun daerah, dan sertifikasi ilmiah.

5. Bidang Pendidikan dan Pelatihan melaksanakan tugas penyelenggaraan pelatihan jabatan fungsional di bawah bimbingan LIPI, penyelenggaraan pelatihan teknis dan manajemen aparatur serta pendidikan bergelar dalam dan luar negeri.

Dalam tugas melaksanakan tugas dalam Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Bidang Pendidikan dan Pelatihan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan penyelenggaraan pelatihan jabatan fungsional di bawah pembinaan LIPI, jabatan fungsional lain, pelatihan teknis dan manajemen aparatur, serta pendidikan bergelar dalam dan luar negeri; dan
- b. Pelayanan, evaluasi, dan pelaporan penyelenggaraan pelatihan jabatan fungsional di bawah pembinaan LIPI, jabatan fungsional lain, teknis dan manajemen aparatur, serta pendidikan bergelar dalam dan luar negeri.

6. Bidang Pendidikan dan Pelatihan terdiri atas:

- a. Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional; dan
- b. Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Manajemen Aparatur.

(1) Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional yang bertugas melakukan penyiapan bahan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan fungsional yang berada di bawah pembinaan LIPI dan jabatan fungsional lain yang dikelola oleh LIPI.

(2) Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Manajemen Aparatur yang bertugas melakukan penyiapan bahan, evaluasi dan pelaporan pelatihan teknis dan manajemen aparatur serta penyelenggaraan pendidikan bergelar dalam dan luar negeri.

7. Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan urusan tata usaha.

Dalam melaksanakan tugas yang dimaksud dalam Bagian Tata Usaha, Bagian Tata Usaha menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan urusan administrasi; dan
- b. Pelaksanaan urusan sarana dan prasarana.

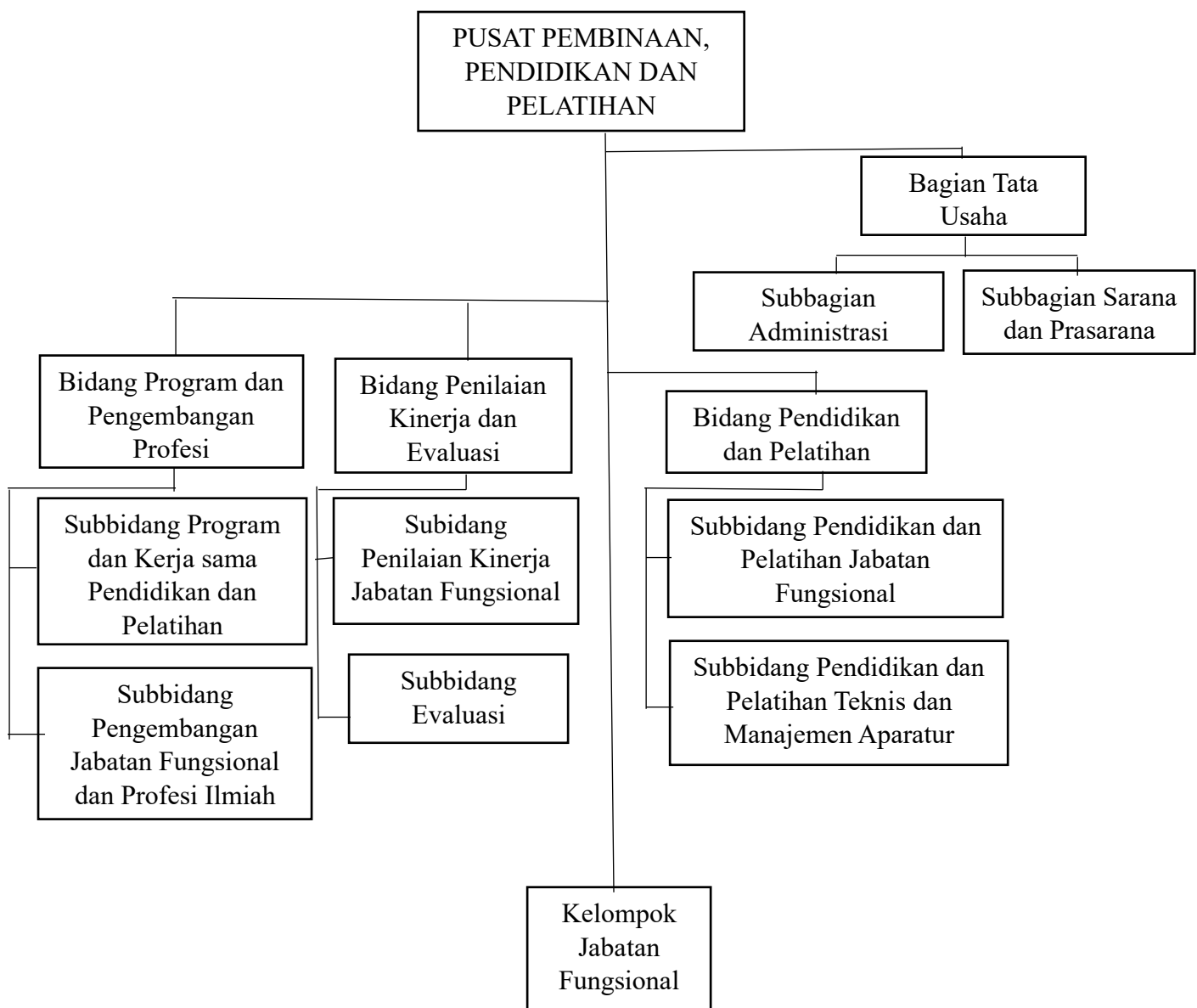
Bagian Tata Usaha terdiri atas:

- a. Subbagian Administrasi; dan

b. Subbagian Sarana dan Prasarana.

- (1) Subbagian Administrasi yang mempunyai tugas pengelolaan keuangan, inventarisasi barang milik negara, persuratan, kearsipan, dan rumah tangga.
- (2) Subbagian Sarana dan Prasarana yang mempunyai urusan urusan prasarana umum, sarana prasarana pendidikan dan pelatihan, dan perlengkapan.

STRUKTUR ORGANISASI PUSAT PEMBINAAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN



Gambar 4.1 Stuktur Organisasi

4.1.3 Sumber Daya Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan

Sumber daya manusia Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan adalah sebanyak 55 orang yang terdiri dari 11 orang pusat pembinaan, pendidikan dan pelatihan, 10 orang subbagian administrasi, 5 orang subbagian penilaian kinerja jabatan fungsional, 5 orang subbagian sarana dan prasarana. Untuk selengkapnya dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.1

Jumlah Pegawai Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong.

No.	Sub Unit Kerja	Jumlah
1	Layanan Kediklatan Kawasan Unit Kerja	1
2	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	11
3	Bidang Program dan Pengembangan Profesi	1
4	Subbidang Program dan Kerja Sama Pendidikan dan pelatihan	3
5	Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan profesi Ilmiah	6
6	Bidang Penilaian Kinerja dan Evaluasi	1
7	Subbidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional	5
8	Subbidang Evaluasi	2
9	Bidang Pendidikan dan Pelatihan	1
10	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional	5
11	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Manajemen Aparatur	4
12	Bagian Tata Usaha	1
13	Subbagian Administrasi	10
14	Subbagian Sarana dan Prasarana	5
	Total Jumlah	55

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa personil yang bertugas di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong tentang kondisi pegawai di bawah ini difokuskan sebanyak 55 orang pegawai.

a. Jumlah Pegawai berdasarkan Pangkat/Golongan

Tabel 4.2

Jumlah pegawai berdasarkan Pangkat/Golongan

No.	Golongan	Pria	Wanita	Jumlah
1	IV	3	3	6

2	III	20	23	43
3	II	2	4	6
	Jumlah			55

b. Jumlah Pegawai berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Jumlah Pegawai berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Pria	Wanita	Jumlah (orang)
1	Strata-3 (S3)	2	-	2
2	Strata-2 (S2)	4	6	10
3	Strata-1 (S1)	15	17	32
4	Sarjana Muda/ D3	1	3	4
5	SLTA/SMK	3	4	7
	Jumlah			55

c. Jumlah Pegawai berdasarkan Jenis Kesarjanaan

Tabel 4.4

Jumlah Pegawai berdasarkan Jenis Kesarjanaan

No	Kesarjanaan/Disiplin Ilmu	Jumlah (orang)
A.	DOKTORAL	
	1. Manajemen Pendidikan	1
	2. Teknik Kimia	1
B.	MAGISTER	
	1. Teknik Elektro	1
	2. Ilmu Komputer	1
	3. Ilmu Kehutanan	1
	4. Teknologi Pendidikan	1
	5. Statistika	1
	6. Megister Manajemen	1
	7. Master Of Public Administration	1
	8. Ilmu Manajemen	1
	9. Magister Science	1
	10. Ilmu Komunikasi	1
C.	SARJANA	
	1. Pendidikan IPS Sejarah	1
	2. Bahasa Inggris	1
	3. MIPA Kimia	1
	4. Ekonomi Manajemen	6

	5. Pendidikan MIPA Biologi	1
	6. Teknik Industri	1
	7. Administrasi Negara	6
	8. Ekonomi Akuntansi	1
	9. Sistem Informasi	2
	10. Manajemen	2
	11. Ilmu Sosial Politik	1
	12. Administrasi Publik	2
	13. Ekonomi & Studi pembangunan	1
	14. Ilmu Perpustakaan	2
	15. Statistika	2
	16. MIPA Matematika	1
	17. Sastra Jepang	1
D.	SARJANA MUDA	
	1. Komunikasi	1
	2. Teknik Elektro	1
	3. Keuangan dan Perbankan	1
	4. Akuntansi	1
E.	SLTA/SMK	
	1. SMA IPA	1
	2. Sekolah Teknik Menengah	1
	3. SMEA Kesekretariatan	1
	4. SKKA Tata Boga	1
	5. SMA A.1 / Fisika	1
	6. SPG Pendidikan SD	1
	7. STM Otomotif	1
	Jumlah	55

4.2 Profil Pegawai di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan 55 buah kuesioner kepada pegawai Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong. Untuk mendapatkan gambaran mengenai pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini berikut akan diuraikan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin dan umur. Adapun data yang penulis peroleh mengenai profil responden adalah sebagian berikut :

Tabel 4.5

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Keterangan	Jumlah	Persentase
------------	--------	------------

Pria	25	25%
Wanita	30	75%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.5 dari 55 orang responden yang menjadi obyek penelitian terlihat bahwa 25 orang responden berjenis kelamin pria (25%), sedangkan 30 responden berjenis kelamin wanita (75%).

Tabel 4.6

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	Persentase
20 – 40 tahun	42	76%
40 – 60 tahun	13	24%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.6 dari 55 orang responden yang menjadi obyek penelitian terlihat bahwa 41 orang responden berumur antara 20 – 40 tahun (76%), 14 responden berumur antara 40 – 60 tahun (24%).

4.3 Hasil Analisis dan Pembahasan Model Kebutuhan Abraham Maslow Pegawai Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI

Data hasil penelitian untuk model Kebutuhan Abraham Maslow pada pegawai Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI diperoleh nilai skor sebagai berikut :

Tabel 4.7

Data Model Abraham Maslow pada pegawai Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI

No Res p	Kebutuhan Maslow Perilaku	Bagian	Jenis kelamin	Umu r	Pendidikan	Ma- sa ker- ja
1	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Layanan Kediklatan Kawasan Unit Kerja Tunggal Bogor dan Cibinong	L	39	Pendk. IPS Sejarah	11
2	Kebutuhan Penghargaan	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan	L	60	Manajemen Pendidikan	36

		Pelatihan				
3	Kebutuhan Sosial	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	P	60	Teknik Elektro/Electrical & Electronic Engg	35
4	Kebutuhan Keamanan	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	L	42	Ilmu Komputer	14
5	Kebutuhan Fisiologis	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	P	47	Ilmu Kehutanan	20
6	Kebutuhan Keamanan	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	L	37	Teknologi Pendidikan	12
7	Kebutuhan Fisiologis	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	L	39	Bahasa Inggris	10
8	Kebutuhan Fisiologis	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	L	34	Mipa Kimia	10
9	Kebutuhan Fisiologis	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	P	35	Ekonomi Manajemen	11
10	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	P	34	Statistika	9
11	Kebutuhan Sosial	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	L	32	Ekonomi Manajemen	6
12	Kebutuhan Keamanan	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	P	37	Pendk. Mipa Biologi	12
13	Kebutuhan Sosial	Bidang Program dan Pengembangan Profesi	P	42	Magister Manajemen	15
14	Kebutuhan	Subbidang	L	34	Teknik Industri	6

	Penghargaan	Program dan Kerja Sama Pendidikan dan pelatihan				
15	Kebutuhan Sosial	Subbidang Program dan Kerja Sama Pendidikan dan pelatihan	P	38	Komunikasi	14
16	Kebutuhan Fisiologis	Subbidang Program dan Kerja Sama Pendidikan dan pelatihan	P	38	Administrasi Negara	14
17	Kebutuhan Sosial	Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan profesi Ilmiah	L	37	Master Of Public Administration	9
18	Kebutuhan Fisiologis	Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan profesi Ilmiah	P	40	Manajemen	15
19	Kebutuhan Keamanan	Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan profesi Ilmiah	P	33	Administrasi Negara	6
20	Kebutuhan Keamanan	Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan profesi Ilmiah	P	31	Ilmu Sosial Politik	5
21	Kebutuhan Sosial	Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional	L	26	Ekonomi Manajemen	1

		dan profesi Ilmiah				
22	Kebutuhan Keamanan	Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan profesi Ilmiah	P	24	Administrasi Publik	1
23	Kebutuhan Keamanan	Bidang Penilaian Kinerja dan Evaluasi	P	41	Ilmu Manajemen	15
24	Kebutuhan Fisiologis	Subbidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional	L	36	Ekonomi & Studi Pembangunan	12
25	Kebutuhan Fisiologis	Subbidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional	P	33	Ilmu Perpustakaan	10
26	Kebutuhan Sosial	Subbidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional	P	30	Ekonomi Manajemen	5
27	Kebutuhan Keamanan	Subbidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional	P	25	Administrasi Publik	1
28	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Subbidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional	P	25	Administrasi	1
29	Kebutuhan Fisiologis	Subbidang Evaluasi	L	31	Sistem Informasi	6
30	Kebutuhan Penghargaan	Subbidang Evaluasi	P	29	Statistik	6
31	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Bidang Pendidikan dan Pelatihan	L	40	Teknik Kimia	9
32	Kebutuhan	Subbidang	P	38	Magister Sci-	12

	Keamanan	Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional			ence/Sains	
33	Kebutuhan Fisiologis	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional	P	34	Mipa Matematika	10
34	Kebutuhan Penghargaan	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional	L	35	Ilmu Perpustakaan	9
35	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional	P	38	SMA - IPA	11
36	Kebutuhan Penghargaan	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional	L	26	Ekonomi	1
37	Kebutuhan Penghargaan	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Manajemen Aparatur	L	37	Ilmu Komunikasi	14
38	Kebutuhan Penghargaan	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Manajemen Aparatur	P	34	Sastra Jepang	9
39	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Manajemen Aparatur	L	39	Sekolah Teknik Menengah (STM)	18
40	Kebutuhan Keamanan	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Manajemen	P	30	Statistik	6

		Aparatur				
41	Kebutuhan Sosial	Subbagian Administrasi	P	35	Ekonomi Akuntansi	10
42	Kebutuhan Sosial	Subbagian Administrasi	L	41	Administrasi Publik	21
43	Kebutuhan Keamanan	Subbagian Administrasi	L	36	Teknik Elektro	11
44	Kebutuhan Keamanan	Subbagian Administrasi	L	34	Sarjana Ekonomi	11
45	Kebutuhan Fisiologis	Subbagian Administrasi	P	30	Manajemen	6
46	Kebutuhan Keamanan	Subbagian Administrasi	L	29	Akuntansi	5
47	Kebutuhan Penghargaan	Subbagian Administrasi	P	46	Keuangan Dan Perbankan	18
48	Kebutuhan Fisiologis	Subbagian Administrasi	P	45	Akuntansi	13
49	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Subbagian Administrasi	P	37	SMEA Kesekretariatan	11
50	Kebutuhan Sosial	Subbagian Administrasi	P	24	SKKA Tata Boga	5
51	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Subbagian Sarana dan Prasarana	L	36	Ekonomi Akuntansi	11
52	Kebutuhan Penghargaan	Subbagian Sarana dan Prasarana	L	57	Sistem Informasi	28
53	Kebutuhan Penghargaan	Subbagian Sarana dan Prasarana	L	47	SMA A.1 / Fisika	13
54	Kebutuhan Keamanan	Subbagian Sarana dan Prasarana	P	51	SPG Pendidikan Sd	12
55	Kebutuhan Fisiologis	Subbagian Sarana dan Prasarana	L	38	STM Otomotif	11

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat kebutuhan yang menjadi motivasi pegawai Pusbindiklat kebutuhan fisiologis yang dominan di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong. Dengan rata-rata usia dari 31-60 tahun dan berjenis kelamin perempuan 30 pegawai dari 55 responden. Dengan tingkat kebutuhan yang berbeda-beda maka di setiap kebutuhannya :

1. Kebutuhan fisiologis dengan tingkat persentase 25% dimana kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan untuk menciptakan motivasi pegawai dengan

yang paling dasar untuk setiap manusia demi kelangsungan hidup pegawai. Kebutuhan fisiologis merupakan aspek survival yang harus dipenuhi, kebutuhan fisiologis bersifat faali yaitu anatomi kebutuhan tubuh untuk mempertahankan hidup maka kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang sangat mutlak yang harus dipenuhi manusia untuk kelangsungan hidup.

2. Kebutuhan rasa aman dengan tingkat persentase 24% dengan manfaat menciptakan lingkungan kerja yang aman, bebas dari ancaman, dan keamanan dalam bekerja. Kebutuhan ini didapatkan setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, kebutuhan rasa aman dipenuhi untuk mendukung pemenuhan kebutuhan lain agar bisa berjalan dengan baik.
3. Kebutuhan sosial dengan tingkat persentase 18% dengan manfaat menciptakan rasa aman diterima oleh lingkungan kerja, rasa memiliki, dan kebersamaan dengan membentuk tim yang dinamis. Manusia sejatinya makhluk sosial, manusia membutuhkan sosialisasi dalam menjalani hidup sebab manusia senantiasa membutuhkan bantuan dari orang lain.
4. Kebutuhan penghargaan dengan tingkat persentase 18% dengan menghargai prestasi pegawai, memiliki rencana-rencana yang penting, dan menyediakan status agar pegawai merasa dihargai dan memiliki nilai. Kebutuhan penghargaan merupakan hak untuk memperoleh dan kewajiban untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri dengan tingkat persentase 15% dengan manfaat menyediakan tantangan dalam bekerja dan pemahaman untuk berinovasi, kreativitas, dan perkembangan berdasarkan tujuan jangka panjang. Kebutuhan aktualisasi diri hanya dipenuhi oleh orang-orang yang ingin menaklukkan kemampuan dirinya dan yang berani menerima tantangan dari luar, tujuan utama pemenuhannya adalah untuk memperoleh kepuasan batin dan meningkatkan kepercayaan diri seseorang.

4.4 Model Perilaku Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) Pada Pegawai Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong

a. Dalam Empat Dimensi Utama yang Saling Berlawanan (*Dikotomis*)

Berdasarkan dalam klasifikasi kepribadian Pegawai pada Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI kedalam empat utama yang saling berlawanan (*Dikotomis*) dalam metode MBTI ini, data hasil penelitian dari 55 pegawai pada Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong yang dijadikan responden Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada Tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 4.8

Hasil Pengklasifikasian Pegawai kedalam Empat Dimensi Utama yang Saling Berlawanan (*dikotomis*) pada Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong

No	Nama	(I)	(E)	(S)	(N)	(T)	(F)	(J)	(P)
1	Responden 1	√	-	-	√	√	-	-	√
2	Responden 2	-	√	-	√	-	√	-	√
3	Responden 3	-	√	√	-	√	-	-	√
4	Responden 4	√	-	-	√	-	√	-	√
5	Responden 5	-	√	√	-	√	-	√	-
6	Responden 6	-	√	-	√	√	-	√	-
7	Responden 7	√	-	-	√	√	-	-	√
8	Responden 8	√	-	-	√	-	√	-	√
9	Responden 9	-	√	√	-	-	√	√	-
10	Responden 10	√	-	-	√	-	√	-	√
11	Responden 11	-	√	√	-	√	-	√	-
12	Responden 12	√	-	-	√	√	-	√	-
13	Responden 13	-	√	-	√	√	-	-	√
14	Responden 14	√	-	√	-	-	√	√	-
15	Responden 15	√	-	√	-	-	√	-	√
16	Responden 16	-	√	-	√	√	-	√	-
17	Responden 17	-	√	√	-	√	-	√	-
18	Responden 18	√	-	-	√	√	-	-	√
19	Responden 19	√	-	√	-	-	√	√	-
20	Responden 20	√	-	√	-	√	-	-	√
21	Responden 21	-	√	√	-	√	-	-	√
22	Responden 22	-	√	-	√	√	-	√	-
23	Responden 23	√	-	-	√	-	√	-	√
24	Responden 24	√	-	√	-	√	-	√	-
25	Responden 25	-	√	-	√	√	-	-	√
26	Responden 26	-	√	-	√	-	√	√	-
27	Responden 27	√	-	√	-	√	-	√	-
28	Responden 28	-	√	-	√	√	-	-	√
29	Responden 29	√	-	√	-	-	√	-	√
30	Responden 30	√	-	-	√	-	√	√	-
31	Responden 31	-	√	√	-	√	-	-	√
32	Responden 32	-	√	-	√	√	-	√	-
33	Responden 33	-	√	√	-	√	-	√	-
34	Responden 34	√	-	-	√	-	√	-	√
35	Responden 35	√	-	√	-	√	-	-	√
36	Responden 36	-	√	√	-	-	√	√	-
37	Responden 37	√	-	√	-	√	-	√	-
38	Responden 38	-	√	-	√	-	√	-	√
39	Responden 39	-	√	-	√	√	-	-	√
40	Responden 40	-	√	√	-	√	-	-	√
41	Responden 41	√	-	√	-	√	-	-	√

42	Responden 42	-	√	-	√	-	√	√	-
43	Responden 43	-	√	√	-	√	-	√	-
44	Responden 44	√	-	-	√	√	-	-	√
45	Responden 45	-	√	-	√	-	√	-	√
46	Responden 46	√	-	√	-	√	-	√	-
47	Responden 47	-	√	√	-	√	-	-	√
48	Responden 48	-	√	-	√	-	√	√	-
49	Responden 49	√	-	-	√	-	√	-	√
50	Responden 50	-	√	-	√	√	-	√	-
51	Responden 51	-	√	√	-	√	-	√	-
52	Responden 52	√	-	√	-	-	√	-	√
53	Responden 53	-	√	-	√	√	-	√	-
54	Responden 54	-	√	√	-	√	-	-	√
55	Responden 55	√	-	√	-	-	√	-	√
	Jumlah	25	30	27	28	34	21	25	30

Sumber : Data Primer yang telah diolah

- a. Enam Belas Karakteristik Kombinasi yang Terkait Dalam Type MBTI (*Myers Briggs Type Indicator*) pegawai pada Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong

Berdasarkan dalam klasifikasi kepribadian pegawai pada Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong kedalam enam belas karakteristik kombinasi yang terkait dalam type MBTI (*Myers Briggs Type Indicator*) ini, data hasil penelitian yang diperoleh dari 55 pegawai yang dijadikan responden. Hasil diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini.

Tabel 4.9

Hasil Pengklasifikasi Pegawai Kedalam Enam Belas Karakteristik Kombinasi Yang Terkait Dalam Type MBTI (Myers Briggs Type Indicator) pegawai pada Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong.

No	Nama	ESFJ	ESTP	ESFP	ESTJ	ISTJ	ENFP	ISFJ	ENTJ	INTJ	ISTP	ISFP	INTP	ENTP	ENFJ	INFJ	INFP
1	Responden 1												√				
2	Responden 2						√										
3	Responden 3		√														
4	Responden 4																√
5	Responden 5				√												
6	Responden 6								√								
7	Responden 7												√				
8	Responden 8																√
9	Responden 9	√															
10	Responden 10																√
11	Responden 11				√												
12	Responden 12									√							
13	Responden 13													√			
14	Responden 14							√									
15	Responden 15											√					
16	Responden 16								√								
17	Responden 17				√												
18	Responden 18												√				
19	Responden 19							√									

20	Responden 20											√					
21	Responden 21		√														
22	Responden 22								√								
23	Responden 23						√										
24	Responden 24				√												
25	Responden 25												√				
26	Responden 26															√	
27	Responden 27				√												
28	Responden 28												√				
29	Responden 29				√												
30	Responden 30															√	
31	Responden 31					√											
32	Responden 32									√							
33	Responden 33					√											
34	Responden 34						√										
35	Responden 35		√														
36	Responden 36							√									
37	Responden 37				√												
38	Responden 38																√
39	Responden 39												√				
40	Responden 40									√							
41	Responden 41		√														
42	Responden 42																√
43	Responden 43					√											
44	Responden 44													√			

45	Responden 45																	√
46	Responden 46				√													
47	Responden 47										√							
48	Responden 48																√	
49	Responden 49																	√
50	Responden 50									√								
51	Responden 51					√												
52	Responden 52			√														
53	Responden 53									√								
54	Responden 54										√							
55	Responden 55			√														
	Jumlah Pegawai	1	4	2	8	4	3	3	3	4	3	2	6	2	1	3	6	

Terlampir pada lampiran halaman 146

Tabel 4.10

Hasil Pengklasifikasian Pegawai Kedalam Enam Belas Karakteristik Kombinasi dan Kecocokan Profesi

No	Nama Responden	Bagian	Type MBTI	Kecocokan Profesi	Kecocokan
1	Responden 001	Layanan Kedi-klatan	INTP	Sains, rekayasa/teknik, riset, matematika, pengajar, filsafat dan psikologi, cendeki-awan.	Tidak cocok
2	Responden 002	Pusat Pem-binaan, Pen-didikan dan Pelatihan	ENFP	Konseling, pengajar, seni, jurnalisme, sains, menulis, penjualan, periklan-an.	Cocok
3	Responden 003	Pusat Pem-binaan, Pen-didikan dan Pelatihan	ESTP	Rekayasa/teknik, polisi, investigasi kredit, pemasaran, teknologi kesehatan, jasa makanan, rekreasi, produksi, konstruksi.	Tidak cocok
4	Responden 004	Pusat Pem-binaan, Pen-didikan dan Pelatihan	INFP	Menulis, psikologis, konseling, mengajar, literatur, seni, sains.	Cocok
5	Responden 005	Pusat Pem-binaan, Pen-didikan dan Pelatihan	ESTJ	Posisi-posisi eksekutif, bisnis, industri, produksi.	Cocok
6	Responden 006	Pusat Pem-binaan, Pen-didikan dan Pelatihan	ENTJ	Posisi-posisi eksekutif, pekerjaan yang memungkinkan mereka merencanakan gambaran besar.	Cocok
7	Responden 007	Pusat Pem-binaan, Pen-didikan dan Pelatihan	INTP	Sains, rekayasa/teknik, riset, matematika, pengajar, filsafat dan	Cocok

				psikologi, cendekiawan.	
8	Responden 008	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	INFP	Menulis, psikologis, konseling, mengajar, literatur, seni, sains.	Cocok
9	Responden 009	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	ESFJ	Pengajar, pengkhotbah, penjual, profesi kesehatan.	Cocok
10	Responden 010	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	INFP	Menulis, psikologis, konseling, mengajar, literatur, seni, sains.	Cocok
11	Responden 011	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	ESTJ	Posisi-posisi eksekutif, bisnis, industri, produksi.	Tidak cocok
12	Responden 012	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	INTJ	Sains, rekayasa/teknik, penemuan baru, politik, filsafat.	Cocok
13	Responden 013	Bidang Program dan Pengembangan Profesi	ENTP	Inventor (penemu/pencipta), ilmuwan, jurnalis, pemasaran, analis komputer, hampir semua yang sungguh-sungguh mereka minati, promotor.	Cocok
14	Responden 014	Subbidang Program dan Kerja Sama Pendidikan dan pelatihan	ISFJ	Mengajar, penyedia jasa atau pemerhati pribadi, profesi kesehatan, pekerjaan kantoran.	Cocok
15	Responden 015	Subbidang Program dan Kerja Sama Pendidikan dan pelatihan	ISFP	Dokter hewan, cipta karya dengan tangan, mengajar, penyedia jasa atau pemerhati	Cocok

				pribadi, profesi kesehatan.	
16	Responden 016	Subbidang Program dan Kerja Sama Pendidikan dan pelatihan	ENTJ	Posisi-posisi eksekutif, pekerjaan yang memungkinkan mereka merencanakan gambaran besar.	Tidak cocok
17	Responden 017	Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan profesi Ilmiah	ESTJ	Posisi-posisi eksekutif, bisnis, industri, produksi.	Tidak cocok
18	Responden 018	Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan profesi Ilmiah	INTP	Sains, rekayasa/teknik, riset, matematika, pengajar, filsafat dan psikologi, cendekiawan.	Cocok
19	Responden 019	Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan profesi Ilmiah	ISFJ	Mengajar, penyedia jasa atau pemerhati pribadi, profesi kesehatan, pekerjaan kantor.	Cocok
20	Responden 020	Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan profesi Ilmiah	ISTP	Sains terapan, teknisi mekanis, hukum, ekonomi, pemasaran, statistik, keamanan.	Tidak cocok
21	Responden 021	Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan profesi Ilmiah	ESTP	Rekayasa/teknik, polisi, investigasi kredit, pemasaran, teknologi kesehatan, jasa makanan, rekreasi, produksi, konstruksi.	Tidak cocok
22	Responden 022	Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan profesi Ilmiah	ENTJ	Posisi-posisi eksekutif, pekerjaan yang memungkinkan mereka merencanakan gambaran besar.	Tidak cocok

23	Responden 023	Bidang Penilaian Kinerja dan Evaluasi	ENFP	Konseling, pengajar, seni, jurnalisme, sains, menulis, penjualan, periklanan.	Tidak cocok
24	Responden 024	Subbidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional	ESTJ	Posisi-posisi eksekutif, bisnis, industri, produksi.	Tidak cocok
25	Responden 025	Subbidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional	INTP	Sains, rekayasa/teknik, riset, matematika, pengajar, filsafat dan psikologi, cendekiawan.	Cocok
26	Responden 026	Subbidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional	INFJ	Pengajar, seni, pelayanan, sains riset dan pengembangan, menulis.	Tidak cocok
27	Responden 027	Subbidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional	ESTJ	Posisi-posisi eksekutif, bisnis, industri, produksi.	Tidak cocok
28	Responden 028	Subbidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional	INTP	Sains, rekayasa/teknik, riset, matematika, pengajar, filsafat dan psikologi, cendekiawan.	Cocok
29	Responden 029	Subbidang Evaluasi	ESFP	Jasa kesehatan, penjualan, desain, transportasi, entertainment, jasa makanan, supervisi kelompok kerja, troubleshooting (Mencari dan memecahkan kesulitan), sekretaris atau peker-	Tidak cocok

				jaan kantor, operasi mesin.	
30	Responden 030	Subbidang Evaluasi	ENFJ	Pengajar, pengkhotbah, penjual, konseling.	Cocok
31	Responden 031	Bidang Pen- didikan dan Pelatihan	ISTJ	Akuntansi, teknik sipil, hukum, repro- duksi, konstruksi, karir kesehatan, pekerjaan kantor.	Tidak co- cok
32	Responden 032	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Jab- atan Fungsion- al	INTJ	Sains, rekayasa/teknik, penemuan baru, poli- tik, filsafat.	Tidak co- cok
33	Responden 033	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Jab- atan Fungsion- al	ISTJ	Akuntansi, teknik sipil, hukum, repro- duksi, konstruksi, karir kesehatan, pekerjaan kantor.	Cocok
34	Responden 034	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Jab- atan Fungsion- al	ENFP	Konseling, pengajar, seni, jurnalisme, sains, menulis, penjualan, periklan- an.	Cocok
35	Responden 035	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Jab- atan Fungsion- al	ESTP	Rekayasa/teknik, polisi, investigasi kredit, pemasaran, teknologi kesehatan, jasa makanan, rekreasi, produksi, konstruksi.	Tidak co- cok
36	Responden 036	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Jab- atan Fungsion- al	ISFJ	Mengajar, penyedia jasa atau pemerhati pribadi, profesi kesehatan, pekerjaan kantor.	Cocok

37	Responden 037	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Manajemen Aparatur	ESTJ	Posisi-posisi eksekutif, bisnis, industri, produksi.	Cocok
38	Responden 038	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Manajemen Aparatur	INFP	Menulis, psikologis, konseling, mengajar, literatur, seni, sains.	Cocok
39	Responden 039	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Manajemen Aparatur	INTP	Sains, rekayasa/teknik, riset, matematika, pengajar, filsafat dan psikologi, cendekiawan.	Cocok
40	Responden 040	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Manajemen Aparatur	ISTP	Sains terapan, teknisi mekanis, hukum, ekonomi, pemasaran, statistik, keamanan.	Tidak cocok
41	Responden 041	Subbagian Administrasi	ESTP	Rekayasa/teknik, polisi, investigasi kredit, pemasaran, teknologi kesehatan, jasa makanan, rekreasi, produksi, konstruksi.	Cocok
42	Responden 042	Subbagian Administrasi	INFJ	Pengajar, seni, pelayanan, sains riset dan pengembangan, menulis.	Tidak cocok
43	Responden 043	Subbagian Administrasi	ISTJ	Akuntansi, teknik sipil, hukum, reproduksi, konstruksi, karir kesehatan, pekerjaan kantor.	Cocok
44	Responden	Subbagian Administrasi	ENTP	Inventor (penemu/pencipta),	Tidak cocok

	044			ilmuwan, jurnalis, pemasaran, analis komputer, hampir semua yang sungguh-sungguh mereka minati, promotor.	cok
45	Responden 045	Subbagian Administrasi	INFP	Menulis, psikologis, konseling, mengajar, literatur, seni, sains.	Tidak cocok
46	Responden 046	Subbagian Administrasi	ESTJ	Posisi-posisi eksekutif, bisnis, industri, produksi.	Cocok
47	Responden 047	Subbagian Administrasi	ISTP	Sains terapan, teknisi mekanis, hukum, ekonomi, pemasaran, statistik, keamanan.	Cocok
48	Responden 048	Subbagian Administrasi	INFJ	Pengajar, seni, pelayanan, sains riset dan pengembangan, menulis.	Tidak cocok
49	Responden 049	Subbagian Administrasi	ENFP	Konseling, pengajar, seni, jurnalisme, sains, menulis, penjualan, periklanan.	Tidak cocok
50	Responden 050	Subbagian Administrasi	INTJ	Sains, rekayasa/teknik, penemuan baru, politik, filsafat.	Tidak cocok
51	Responden 051	Subbagian Sarana dan Prasarana	ISTJ	Akuntansi, teknik sipil, hukum, reproduksi, konstruksi, karir kesehatan, pekerjaan kantor.	Tidak cocok
52	Responden 052	Subbagian Sarana dan Prasarana	ESFP	Jasa kesehatan, penjualan, desain,	Cocok

				transportasi, entertainment, jasa makanan, supervisi kelompok kerja, troubleshooting (Mencari dan memecahkan kesulitan), sekretaris atau pekerjaan kantor, operasi mesin.	
53	Responden 053	Subbagian Sarana dan Prasarana	INTJ	Sains, rekayasa/teknik, penemuan baru, politik, filsafat.	Cocok
54	Responden 054	Subbagian Sarana dan Prasarana	ISTP	Sains terapan, teknisi mekanis, hukum, ekonomi, pemasaran, statistik, keamanan.	Tidak cocok
55	Responden 055	Subbagian Sarana dan Prasarana	ESFP	Jasa kesehatan, penjualan, desain, transportasi, entertainment, jasa makanan, supervisi kelompok kerja, troubleshooting (Mencari dan memecahkan kesulitan), sekretaris atau pekerjaan kantor, operasi mesin.	Cocok

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong bahwa dari sebanyak 55 responden terdapat 31 orang pegawai yang cocok atau sesuai dengan penempatannya dengan posisi/jabatan yang sedang dijalankan, sedangkan sebanyak 24 responden pegawai yang tidak cocok atau tidak sesuai penempatannya dengan posisi/jabatan yang sedang dijalankan. Hasil tersebut didapat hanya berdasarkan tes kepribadian metode MBTI tidak termasuk dengan spesifikasi jabatan yang dibutuhkan dalam penempatan pegawai seperti pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman. Dan setelah di klasifikasikan

kedalam karakteristik enam belas karakteristik kombinasi yang terkait dalam Type MBTI (Myers-Briggs Type Indicator yang paling dominan yang dimiliki pegawai adalah mempunyai tipe ESTJ dan INFP sebanyak 8 dan 6 orang, dalam tipe ESTJ ini seseorang lebih cenderung : a. Menggunakan pikiran mereka untuk mengendalikan sibisa mungkin dunia mereka; b. Mengorganisir proyek-proyek, lalu mengusahakan agar terselesaikan; c. Bersifat logis, analitis dan kritis secara obyektif; d. Bersandar pada pemikiran; e. Fokus pada pekerjaan, bukan orang di balik pekerjaan; f. Mengorganisir fakta-fakta, situasi dan operasi yang berhubungan dengan suatu proyek; g. Membuat usaha sistematis untuk mencapai sasaran mereka pada waktunya; h. Kurang kesabaran terhadap situasi kebingungan atau ketidakefisienan; i. Kepercayaan bahwa perilaku harus dikendalikan oleh logika; j. Hidup dengan serangkaian aturan yang tertentu yang merangkum penilaian dasar mereka mengenai dunia; k. Memandang realita-realita saat ini, bukan kemungkinan-kemungkinan masa depan; l. Tidak berbelit-belit, praktis, realistis dan terbeban pada keadaan saat ini. Tipe ini sangat cocok dalam bidang : a. Posisi-posisi eksekutif; b. Bisnis; c. Industri, produksi, sedangkan untuk tipe INFP orang ini memiliki sifat cenderung : a. Kesetiaan terhadap tugas dan kewajiban yang berhubungan dengan gagasan atau orang yang mereka pedulikan; b. Perfeksionisme bila mereka menyukai sesuatu; c. Mengambil pendekatan yang sangat pribadi terhadap hidup; d. Menilai segala sesuatu dengan cita-cita batiniah dan nilai-nilai pribadi mereka; e. Berpegang teguh pada impian ideal mereka dengan keyakinan yang bersemangat; f. Kesetiaan batiniah dan impian ideal m engendalikan hidup mereka; g. Enggan membuka perasaan yang terdalam; h. Toleransi, berpikiran terbuka, pemahaman, fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi dalam masalah-masalah sehari-hari; i. Sedikit kerinduan untuk mengesankan atau mendominasi; j. Menghargai mereka yang memahami nilai-nilai dan tujuan mereka. Tipe ini sangat cocok berkerja : a. Menulis; b. Psikologi; c. Konseling; d. Mengajar; e. Sains; f. Literatur; g. Seni.

Penjelasan masing-masing tipe indikator pada ESFJ memiliki kecenderungan meliputi: a) Memancarkan simpati dan persekutuan, b) Hubungan manusiawi yang harmonis, c) Bersahabat, bijaksana dan simpatik, d) Tekun, teliti dan teratur, e) Dihangatkan karena persetujuan dan peka terhadap sikap masa bodoh, f) Berkonsentrasi pada sifat-sifat orang lain yang patut dipuji, g) Kesetiaan terhadap orang-orang yang dihormati, lembaga atau pelayanan, h) Mengidealkan apayang mereka kagumi, i) Kemampuan melihat nilai pada pendapat orang lain, j) Mudah setuju terhadap pendapat orang lain dalam batas-batas yang masuk akal, k) Belas kasihan dan kesadaran akan kondisi fisik

Dan Bidang karir yang cocok untuk seorang ESFJ: a) Pengajar, b) Pengkhotbah, c) Penjual, d) Profesi kesehatan.

Indikator ESTP memiliki kecenderungan meliputi: a) Menghadapi hidup secara realistis dan tak pribadi, b) Bersahabat, realisme yang dapat beradaptasi, c) Bersandar pada apa yang mereka lihat, dengar dan ketahui dari tangan pertama, d) Menerima dengan baik dan menggunakan fakta di sekitar mereka, e) Mencari solusi-solusi yang memuaskan, f) Kemampuan beradaptasi, g) Berpikiran terbuka dan toleransi, h) Keterampilan pemecahan masalah, i) Menggunakan aturan-aturan, sistem atau situasi saat ini sebagai penolong, bukan penghalang, j) Keingintahuan terhadap orang, kegiatan, makanan, obyek atau pemandangan, k) Membuat keputusan berdasarkan analisis logis pikiran bukan nilai-nilai perasaan pribadi, l) Keuletan bila dituntut situasi

Bidang karir yang cocok untuk seorang ESTP : a) Rekayasa/Teknik, b) Polisi, c) Investigasi Kredit, d) Pemasaran, e) Teknologi kesehatan, f) Troubleshooting, g) Jasa Makanan, h) Rekreasi, i) Produksi, j) Konstruksi.

Indikator ESFP memiliki kecenderungan meliputi : a) Bersandar pada apa yang mereka lihat, dengar dan ketahui dari tangan pertama, b) Menerima dan menggunakan fakta di sekitar mereka, c) Mencari solusi-solusi yang memuaskan, d) Kemampuan beradaptasi, e) Berpikiran terbuka dan toleransi, f) Keterampilan pemecahan masalah, g) Menggunakan aturan-aturan, sistem atau situasi saat ini sebagai penolong, bukan penghalang, h) Keingintahuan terhadap orang, kegiatan, makanan, obyek atau pemandangan, i) Membuat keputusan berdasarkan nilai-nilai perasaan pribadi bukan analisis logis, j) Tertarik pada orang, penuh akal dan simpatik

Bidang karir yang cocok untuk seorang ESFP : a) Jasa kesehatan, b) Penjualan, c) Disain, d) Transportasi, e) Entertainment f) Jasa makanan, g) Supervisi kelompok kerja, h) Troubleshooting (Mencari dan memecahkan kesulitan), i) Sekretaris atau pekerjaan kantor, j) Operasi mesin

Indikator ISTJ memiliki kecenderungan meliputi : a) Dapat diandalkan, akurat, b) Penghargaan yang lengkap, realistis dan praktis terhadap fakta, c) Menerima tanggung jawab melampaui panggilan tugas, d) Tampil tenang dan tegar dalam suatu krisis, e) Mendalam, bekerja keras, stabil, f) Pilihan yang berhati-hati terhadap proyek, g) Kemampuan berorganisasi

Bidang karir yang cocok untuk seorang ISTJ: a) Akuntansi, b) Teknik Sipil, c) Hukum, d) Reproduksi, e) Konstruksi, f) Karir kesehatan, g) Pekerjaan kantor

Indikator ENFP memiliki kecenderungan meliputi : a) Mencari kemungkinan-kemungkinan dan cara-cara baru melakukan berbagai hal, b) Memecahkan masalah-masalah sulit dengan cara-cara yang sederhana, c) Mengubah proyek dan peluang-peluang baru demi kreativitas, d) Kesempatan untuk mengembangkan dan mengilhami potensi dalam diri orang-orang lain, e) Membangkitkan semangat, f) Menciptakan lingkungan yang penuh semangat dan motivasi, g) Mengkaji hal-hal, sementara terus mempertimbangkan

pemecahannya

Bidang karir yang cocok untuk seorang ENFP: a) Konseling, b) Pengajar, c) Seni, d) jurnalisme, e) Sains, f) Menulis, g) Penjualan, h) Periklanan

Indikator ISFJ memiliki kecenderungan meliputi : a) Mendasarkan keputusan pada nilai-nilai pribadi, b) Dapat diandalkan, akurat, c) Penghargaan yang lengkap, realistis dan praktis terhadap fakta, d) Menerima tanggung jawab melampaui panggilan tugas, e) Terampil, tenang dan tegar dalam suatu krisis, f) Mendalam, bekerja keras, stabil, g) Ketekunan yang menstabilkan, h) Pilihan yang berhati-gati terhadap proyek, i) Kemampuan berorganisasi, j) Ramah, simpatik, banyak akal dan terbeban dengan tulus, k) Kemampuan untuk mengingat hal-hal detail

Bidang karir yang cocok untuk seorang ISFJ: a) Mengajar, b) Penyedia jasa atau pemerhati pribadi, c) Profesi kesehatan, d) Pekerjaan kantoran

Indikator ENTJ memiliki kecenderungan meliputi : a) Tindakan eksekutif dan perencanaan jangka panjang, b) Bersifat logis, analitis, dan kritis secara obyektif, c) Bersandar pada pemikiran, d) Fokus pada gagasan, bukan orang di balik gagasan, e) Berpikir lebih dulu, mengatur perencanaan, situasi, dan operasi yang berhubungan dengan suatu proyek, f) Membuat usaha sistematis untuk mencapai sasaran mereka pada waktunya, g) Kurang kesabaran terhadap situasi kebingungan atau ketidakefisienan, h) Kepercayaan bahwa perilaku harus dikendalikan oleh logika, i) Hidup dengan serangkaian aturan yang tertentu yang merangkum penilaian dasar mereka mengenai dunia, j) Memandang apayang tidak logis dan tidak konsisten

Bidang karir yang cocok untuk seorang ENTJ: a) Posisi-posisi eksekutif, b) Pekerjaan yang memungkinkan mereka merencanakan gambaran besar

Indikator INTJ memiliki kecenderungan meliputi : a) Pikiran-pikiran dan juga tindakan-tindakan inovatif, b) Mempercayai pemahaman intuitif mereka terhadap hubungan sejati dan makna dari hal-hal, c) Iman terhadap visi batiniah mereka, cukup untuk memindahkan gunung, d) Mandiri, kadang-kadang sampai pada titik keras kepala, e) Nilai tinggi pada kompetensi, terhadap diri mereka sendiri atau orang lain, f) Kerinduan untuk menghabiskan waktu dan berusaha untuk melihat inspirasi mereka dilaksanakan dalam praktek, g) Mendorong orang lain hampir sekeras mereka mendorong diri sendiri

Bidang karir yang cocok untuk seorang INTJ : a) Sains, b) Rekayasa/Teknik, c) Penemuan baru, d) Politik, e) Filsafat

Indikator ISTP memiliki kecenderungan meliputi : a) Logis, analitis dan kritis secara obyektif, b) Kesenangan mengorganisir fakta dan data, c) Keinginan

tahu yang besar namun secara diam-diam, d) Pemalu secara sosial kecuali bila salah satu prinsip penting dilanggar, e) Mudah beradaptasi kecuali bila salah satu prinsip penting dilanggar, f) Terampil dengan tangannya, g) Menyukai olah raga dan kegiatan luar rumah (outdoor), h) Menyukai segala sesuatu yang memberikan banyak informasi bagi indera, i) Tertarik pada bagaimana dan mengapa hal-hal bekerja, j) Biasanya gampang (easy-going), menyukai kesenangan (fun) dan mudah beradaptasi, k) Kemampuan berorganisasi

Bidang karir yang cocok untuk seorang ISTP : a) Sains Terapan, b) Teknisi mekanis, c) Hukum, d) Ekonomi, e) Pemasaran, f) Penjualan, g) Statistik, h) Keamanan

Indikator ISFP memiliki kecenderungan meliputi : a) Menilai hidup dengan impian ideal batiniah dan nilai-nilai pribadi mereka, b) Bekerja dengan cara khusus dengan orang-orang atau makhluk hidup lain, c) Menjaga diri mereka sesuai standar yang tinggi, d) Hewan dapat menjadi bagian penting dalam hidup mereka, e) Setia kepada tugas, dapat diandalkan, akurat, f) Toleran, berpikiran terbuka, fleksibel dan mampu beradaptasi, g) Tampil tenang dan tegas dalam suatu krisis, h) Mendalam, bekerja keras, stabil, i) Ketekunan yang menstabilkan, j) Menikmati saat-saat sekarang, tidak terburu-buru beralih, k) Ramah, simpatik, banyak akal dan terbeban dengan tulus, l) Sedikit kerinduan untuk mengesankan atau mendominasi, m) Perfeksionis bila mereka menyukai sesuatu secara mendalam

Bidang karir yang cocok untuk seorang ISFP : a) Dokter hewan, b) Cipta karya dengan tangan, c) Mengajar, d) Penyedia jasa atau pemerhati pribadi, e) Profesi kesehatan

Indikator INTP memiliki kecenderungan meliputi : a) Membuat penilaian logis tentang kemungkinan-kemungkinan non-personal, b) Konseptual dan analitis, c) Kritis secara obyektif, d) Berfokus lebih pada gagasan daripada orang di balik gagasan, e) Lingkaran kecil sahabat-sahabat dekat, f) Pendiam dan penyegan, g) Sangat ingin tahu mengenai gagasan-gagasan baru, h) Menjadi terlalu tenggelam dalam gagasan dan mengabaikan situasi- situasi eksternal, i) Kerinduan untuk memahami misteri kompleks dari hal-hal yang bukan pribadi, j) Pada umumnya gampang (easy-going) dan mudah beradaptasi

Bidang karir yang cocok untuk seorang INTP : a) Sains, b) Rekayasa/Teknik, c) Riset, d) Matematika, e) Pengajar, f) Pemikir abstrak dalam bidang-bidang seperti ekonomi, filsafat dan psikologi, g) Scholar/ Cendekiawan

Indikator ENTP memiliki kecenderungan meliputi : a) Mahir berurusan dengan teori dan hal-hal abstrak, b) Mencari kemungkinan-kemungkinan dan cara-cara baru melakukan banyak hal, c) Imajinasi dan inisiatif memulai proyek-

proyek, d) Perseptif terhadap sikap orang-orang lain, e) Bertujuan untuk memahami daripada menghakimi orang, f) Proyek yang berubah-ubah dan kesempatan-kesempatan baru demi kreativitas, g) Kesempatan untuk mengembangkan dan mengilhami potensi dalam diri orang lain, h) Membangkitkan semangat dan efektif dalam memotivasi orang lain, i) Nakal dan mencintai kesenangan (fun), j) Membenci rutinitas yang tak memberi ilham

Bidang karir yang cocok untuk seorang ENTP : a) Inventor (penemu/pencipta), b) Ilmuwan, c) jurnalis, d) Pemasaran, e) Analis komputer, f) Hampir semua yang sungguh-sungguh mereka minati, g) Promotor

Indikator ENFJ memiliki kecenderungan meliputi : a) Memancarkan simpati dan persekutuan, b) Hubungan manusiawi yang harmonis, c) Bersahabat, bijaksana dan simpatik, d) Tekun, teliti dan teratur, e) Dihangatkan karena persetujuan dan peka terhadap sikap masa bodoh, f) Berkonsentrasi pada sifat-sifat orang lain yang patut dipuji, g) Kesetiaan terhadap orang-orang yang dihormati, lembaga atau pelayanan, h) Mengidealkan apa yang mereka kagumi, i) Kemampuan melihat nilai pada pendapat orang-orang lain, j) Mudah setuju terhadap pendapat orang lain dalam batas-batas yang masuk akal

Bidang karir yang cocok untuk seorang ENFJ : a) Pengajar, b) Pengkhotbah, c) Penjual, d) Konseling

Indikator INFJ memiliki kecenderungan meliputi : a) Intuisi dan pemahaman, b) Kesempatan untuk bersikap inovatif dengan gagasan baru, c) Pemecahan masalah, d) Keharmonisan dan persekutuan, e) Mahir membujuk orang-orang lain untuk menyetujui dan bekerja sama, f) Memenangkan penerimaan gagasan-gagasan mereka, g) Intuisi yang diperkuat oleh perasaan, h) Memvisualisasikan potensi manusiawi, i) Menggunakan suatu proses subyektif dalam menimbang dan menerapkan nilai-nilai

Bidang karir yang cocok untuk seorang INFJ : a) Pengajar, b) Seni, c) Pelayanan, d) Sains, e) Riset dan Pengembangan, f) Menulis

Berdasarkan tipe-tipe indikator tersebut dengan faktor yang mempengaruhi maka dalam ketidakcocokan pegawai dalam bidang pekerjaan untuk menghadapi pada ketidakcocokan pegawai hal ini dapat dilakukan dengan perlakuan memberi arahan pada bidangnya masing-masing dengan posisi pegawai sesuai dengan bidangnya masing-masing agar baik bisa membuat pekerjaan selesai dengan cepat dan maksimal.

Tabel 4.11

Perilaku berdasarkan Gender, Kecocokan dan Pendidikan

No	Perilaku	Gander		Kecocokan		Pendidikan				
		L	P	C	TC	S1	S2	S3	D3	SMK
1	ESFJ	-	1	1	-	1	-	-	-	-
2	ESTP	2	2	2	2	3	-	-	-	1
3	ESFP	2	-	2	-	-	-	-	-	2
4	ESTJ	5	3	3	5	5	3	-	-	-
5	ISTJ	3	1	2	2	2	-	1	1	-
6	ENFP	2	1	2	1	1	1	1	-	-
7	ISFJ	2	1	3	-	3	-	-	-	-
8	ENTJ	1	2	1	2	2	1	-	-	-
9	INTJ	1	3	2	2	1	1	-	-	2
10	ISTP	-	3	1	2	1	-	-	1	1
11	ISFP	-	2	1	1	1	-	-	1	-
12	INTP	3	3	5	1	5	-	-	-	1
13	ENTP	1	1	1	1	1	1	-	-	-
14	ENFJ	-	1	1	-	1	-	-	-	-
15	INFJ	1	2	-	3	2	-	-	1	-
16	INFP	3	3	4	2	3	2	-	-	1
	Jumlah	26	29	31	24	32	9	2	4	8
	Total Jumlah	55		55		55				

Sumber : Data Primer yang telah di olah

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong sebagian besar dengan jenis kelamin perempuan 31 pegawai dan cocok dengan pekerjaannya pada bidangnya

adapun mengatasi yang tidak cocok yaitu dengan cara di bimbing dan di arahkan sebagai mana tugas pada bidang nya masing-masing. Dengan rata-rata pendidikan jumlah 32 pegawai yaitu Strata-1.

Tabel 4.12

Perilaku berdasarkan Usia dan Masa Kerja

No	Perilaku	Gander		Usia		Masa Kerja			
		L	P	15 – 30 Ta- hun	31 - 60 Tahun	Tahun		Bulan	
						1 – 20	21 – 40	1 – 6	7 - 12
1	ESFJ	-	1	-	1	1	-	-	1
2	ESTP	2	2	1	3	2	2	1	3
3	ESFP	2	-	-	2	2	-	1	1
4	ESTJ	5	3	2	6	8	-	-	8
5	ISTJ	3	1	-	4	4	-	-	4
6	ENFP	2	1	-	3	2	1	1	2
7	ISFJ	2	1	1	2	3	-	-	3
8	ENTJ	1	2	1	2	3	-	-	3
9	INTJ	1	3	1	3	4	-	-	4
10	ISTP	-	3	1	2	3	-	1	2
11	ISFP	-	2	2	-	2	-	-	2
12	INTP	3	3	1	5	6	-	1	5
13	ENTP	1	1	-	2	2	-	-	2
14	ENFJ	-	1	1	-	1	-	-	1
15	INFJ	1	2	1	2	3	-	-	3

16	INFP	3	3	1	5	6	-	1	5
	Jumlah	26	29	13	42	52	3	6	49
	Total Jumlah	55		55		55		55	

Sumber : Data Primer yang telah di olah

Berdasarkan tabel 4.13 disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong dengan usia rata-rata 31-60 tahun yaitu 42 pegawai dan masa kerja rata-rata pada 1-20 tahun yaitu 53 pegawai dengan 7-12 bulan yaitu 49 pegawai.

4.5 Bagaimana Tingkat Kebutuhan Pegawai Model Abraham Maslow Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong

Pada uraian penjelasan 16 dapat dianalisis secara deskriptif bahwa tingkat kebutuhan pada pegawai pusbindiklat tersebut secara garis besar baik. Hal ini dilihat dari data yang penulis dapatkan dari hasil pengolahan kuesioner standar baku sebagai berikut :

Tabel 4.13

Penilaian Kebutuhan Pegawai

No	Kebutuhan	Jumlah	Persentase (%)
1	Kebutuhan fisiologis	14	25%
2	Kebutuhan rasa aman	13	24%
3	Kebutuhan sosial	10	18%
4	Kebutuhan penghargaan	10	18%
5	Kebutuhan aktualisasi diri	8	15%
	Jumlah	55	100%

Berdasarkan dari tabel 4.14 terlihat kebutuhan pegawai yang dominan Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong adalah :

1. Pegawai yang memilih kebutuhan fisiologis adalah 25% dimana kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling dasar untuk setiap manusia demi kelangsungan hidup pegawai.
2. Pegawai yang memilih kebutuhan rasa aman adalah 24% dimana kebutuhan rasa aman dapat diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam dalam berkerja harus diperhatikan guna memberikan efek positif kepada pegawai sehingga membuat perasaan pegawai menjadi lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja.
3. Pegawai yang memilih kebutuhan sosial adalah 18% dimana kebutuhan sosial yaitu kebutuhan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta. Maka tidak aneh jika

keakraban dalam berkerja dengan rekan kerja sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja.

4. Pegawai yang memilih kebutuhan penghargaan adalah 18% maka setiap pegawai yang berkerja pastinya ingin hasil kerja mereka diakui sehingga penghargaan diperlukan guna mengdongkrak motivasi mereka dalam berkerja.
5. Pegawai yang memilih kebutuhan aktualisasi diri adalah 15% dimana kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki, setiap manusia diharuskan memiliki sebuah kemampuan dalam dirinya guna membantu mereka mengembangkan kemampuan terbaiknya.

Maka dari 5 kebutuhan model Abraham Maslow dari 55 pegawai yang berada di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong memilih kebutuhan 25% pada kebutuhan fisiologis, dimana Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang paling mendasar harus dipenuhi seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sadang, pangan, dan papan. Contohnya kebutuhan makan, minum, perumahan, istirahat. Manajemen mengelola kebutuhan fisiologis dengan cara memberikan kebutuhan bentuk fisik yang tinggi membuat pegawai merasa profesionalitas dengan terepenuhinya kebutuhan fisiologis dapat melakukan pengembangan diri serta merealisasikan potensi diri di tempat kerja.

4.6 Bagaimana Model Perilaku Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) pada Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong

Hasil Pengklasifikasian Pegawai kedalam Enam Belas Karakteristik Kombinasi dan Kecocokan Profesi pada Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.14

Hasil Pengklasifikasian Pegawai Kedalam Enam Belas Karakteristik Kombinasi dan Kecocokan Profesi

No	Nama Responden	Bagian	Type MBTI	Kecocokan Profesi
1	Responden 001	Layanan Kedi-klatan	INTP	Sains, rekayasa/teknik, riset, matematika, pengajar, filsafat dan psikologi, cendekiawan.
2	Responden 002	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	ENFP	Konseling, pengajar, seni, jurnalisme, sains, menulis, penjualan, periklanan.
3	Responden 003	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	ESTP	Rekayasa/teknik, polisi, investigasi kredit, pemasaran, teknologi kesehatan, jasa makanan, rekreasi, produksi,

				konstruksi.
4	Responden 004	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	INFP	Menulis, psikologis, konseling, mengajar, literatur, seni, sains.
5	Responden 005	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	ESTJ	Posisi-posisi eksekutif, bisnis, industri, produksi.
6	Responden 006	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	ENTJ	Posisi-posisi eksekutif, pekerjaan yang memungkinkan mereka merencanakan gambaran besar.
7	Responden 007	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	INTP	Sains, rekayasa/teknik, riset, matematika, pengajar, filsafat dan psikologi, cendekiawan.
8	Responden 008	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	INFP	Menulis, psikologis, konseling, mengajar, literatur, seni, sains.
9	Responden 009	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	ESFJ	Pengajar, pengkhotbah, penjual, profesi kesehatan.
10	Responden 010	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	INFP	Menulis, psikologis, konseling, mengajar, literatur, seni, sains.
11	Responden 011	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	ESTJ	Posisi-posisi eksekutif, bisnis, industri, produksi.
12	Responden 012	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	INTJ	Sains, rekayasa/teknik, penemuan baru, politik, filsafat.
13	Responden 013	Bidang Program dan Pengembangan Profesi	ENTP	Inventor (penemu/pencipta), ilmuwan, jurnalis, pemasaran, analis komputer, hampir semua yang sungguh-sungguh mereka minati, promotor.

14	Responden 014	Subbidang Program dan Kerja Sama Pendidikan dan pelatihan	ISFJ	Mengajar, penyedia jasa atau pemerhati pribadi, profesi kesehatan, pekerjaan kantor-an.
15	Responden 015	Subbidang Program dan Kerja Sama Pendidikan dan pelatihan	ISFP	Dokter hewan, cipta karya dengan tangan, mengajar, penyedia jasa atau pemerhati pribadi, profesi kesehatan.
16	Responden 016	Subbidang Program dan Kerja Sama Pendidikan dan pelatihan	ENTJ	Posisi-posisi eksekutif, pekerjaan yang memungkinkan mereka merencanakan gambaran besar.
17	Responden 017	Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan profesi Ilmiah	ESTJ	Posisi-posisi eksekutif, bisnis, industri, produksi.
18	Responden 018	Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan profesi Ilmiah	INTP	Sains, rekayasa/teknik, riset, matematika, pengajar, filsafat dan psikologi, cendekiawan.
19	Responden 019	Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan profesi Ilmiah	ISFJ	Mengajar, penyedia jasa atau pemerhati pribadi, profesi kesehatan, pekerjaan kantor-an.
20	Responden 020	Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan profesi Ilmiah	ISTP	Sains terapan, teknisi mekanis, hukum, ekonomi, pemasaran, statistik, keamanan.
21	Responden 021	Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan profesi Ilmiah	ESTP	Rekayasa/teknik, polisi, investigasi kredit, pemasaran, teknologi kesehatan, jasa makanan, rekreasi, produksi, konstruksi.
22	Responden 022	Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan profesi Ilmiah	ENTJ	Posisi-posisi eksekutif, pekerjaan yang memungkinkan mereka merencanakan gambaran besar.

23	Responden 023	Bidang Penilaian Kinerja dan Evaluasi	ENFP	Konseling, pengajar, seni, jurnalisme, sains, menulis, penjualan, periklanan.
24	Responden 024	Subbidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional	ESTJ	Posisi-posisi eksekutif, bisnis, industri, produksi.
25	Responden 025	Subbidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional	INTP	Sains, rekayasa/teknik, riset, matematika, pengajar, filsafat dan psikologi, cendekiawan.
26	Responden 026	Subbidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional	INFJ	Pengajar, seni, pelayanan, sains riset dan pengembangan, menulis.
27	Responden 027	Subbidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional	ESTJ	Posisi-posisi eksekutif, bisnis, industri, produksi.
28	Responden 028	Subbidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional	INTP	Sains, rekayasa/teknik, riset, matematika, pengajar, filsafat dan psikologi, cendekiawan.
29	Responden 029	Subbidang Evaluasi	ESFP	Jasa kesehatan, penjualan, desain, transportasi, entertainment, jasa makanan, supervisi kelompok kerja, troubleshooting (Mencari dan memecahkan kesulitan), sekretaris atau pekerjaan kantor, operasi mesin.
30	Responden 030	Subbidang Evaluasi	ENFJ	Pengajar, pengkhotbah, penjual, konseling.
31	Responden 031	Bidang Pendidikan dan Pelatihan	ISTJ	Akuntansi, teknik sipil, hukum, reproduksi, konstruksi, karir kesehatan, pekerjaan kantor.
32	Responden 032	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Jab-	INTJ	Sains, rekayasa/teknik, penemuan baru, politik, fil-

		atan Fungsional		safat.
33	Responden 033	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional	ISTJ	Akuntansi, teknik sipil, hukum, reproduksi, konstruksi, karir kesehatan, pekerjaan kantor.
34	Responden 034	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional	ENFP	Konseling, pengajar, seni, jurnalisme, sains, menulis, penjualan, periklanan.
35	Responden 035	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional	ESTP	Rekayasa/teknik, polisi, investigasi kredit, pemasaran, teknologi kesehatan, jasa makanan, rekreasi, produksi, konstruksi.
36	Responden 036	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional	ISFJ	Mengajar, penyedia jasa atau pemerhati pribadi, profesi kesehatan, pekerjaan kantor.
37	Responden 037	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Manajemen Aparatur	ESTJ	Posisi-posisi eksekutif, bisnis, industri, produksi.
38	Responden 038	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Manajemen Aparatur	INFP	Menulis, psikologis, konseling, mengajar, literatur, seni, sains.
39	Responden 039	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Manajemen Aparatur	INTP	Sains, rekayasa/teknik, riset, matematika, pengajar, filsafat dan psikologi, cendekiawan.
40	Responden 040	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Manajemen Aparatur	ISTP	Sains terapan, teknisi mekanis, hukum, ekonomi, pemasaran, statistik, keamanan.

41	Responden 041	Subbagian Administrasi	ESTP	Rekayasa/teknik, polisi, investigasi kredit, pemasaran, teknologi kesehatan, jasa makanan, rekreasi, produksi, konstruksi.
42	Responden 042	Subbagian Administrasi	INFJ	Pengajar, seni, pelayanan, sains riset dan pengembangan, menulis.
43	Responden 043	Subbagian Administrasi	ISTJ	Akuntansi, teknik sipil, hukum, reproduksi, konstruksi, karir kesehatan, pekerjaan kantor.
44	Responden 044	Subbagian Administrasi	ENTP	Inventor (penemu/pencipta), ilmuwan, jurnalis, pemasaran, analisis komputer, hampir semua yang sungguh-sungguh mereka minati, promotor.
45	Responden 045	Subbagian Administrasi	INFP	Menulis, psikologis, konseling, mengajar, literatur, seni, sains.
46	Responden 046	Subbagian Administrasi	ESTJ	Posisi-posisi eksekutif, bisnis, industri, produksi.
47	Responden 047	Subbagian Administrasi	ISTP	Sains terapan, teknisi mekanis, hukum, ekonomi, pemasaran, statistik, keamanan.
48	Responden 048	Subbagian Administrasi	INFJ	Pengajar, seni, pelayanan, sains riset dan pengembangan, menulis.
49	Responden 049	Subbagian Administrasi	ENFP	Konseling, pengajar, seni, jurnalisme, sains, menulis, penjualan, periklanan.

50	Responden 050	Subbagian Administrasi	INTJ	Sains, rekayasa/teknik, penemuan baru, politik, filsafat.
51	Responden 051	Subbagian Sarana dan Prasarana	ISTJ	Akuntansi, teknik sipil, hukum, reproduksi, konstruksi, karir kesehatan, pekerjaan kantor.
52	Responden 052	Subbagian Sarana dan Prasarana	ESFP	Jasa kesehatan, penjualan, desain, transportasi, entertainment, jasa makanan, supervisi kelompok kerja, troubleshooting (Mencari dan memecahkan kesulitan), sekretaris atau pekerjaan kantor, operasi mesin.
53	Responden 053	Subbagian Sarana dan Prasarana	INTJ	Sains, rekayasa/teknik, penemuan baru, politik, filsafat.
54	Responden 054	Subbagian Sarana dan Prasarana	ISTP	Sains terapan, teknisi mekanis, hukum, ekonomi, pemasaran, statistik, keamanan.
55	Responden 055	Subbagian Sarana dan Prasarana	ESFP	Jasa kesehatan, penjualan, desain, transportasi, entertainment, jasa makanan, supervisi kelompok kerja, troubleshooting (Mencari dan memecahkan kesulitan), sekretaris atau pekerjaan kantor, operasi mesin.

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Tabel 4.15

Persentasi Penggolongan Type MBTI

No	Perilaku	Jumlah	Presentase (%)
1	ESFJ	1	2%

2	ESTP	4	7%
3	ESFP	2	4%
4	ESTJ	8	15%
5	ISTJ	4	7%
6	ENFP	3	5%
7	ISFJ	3	5%
8	ENTJ	3	5%
9	INTJ	4	7%
10	ISTP	3	5%
11	ISFP	2	4%
12	INTP	6	11%
13	ENTP	2	4%
14	ENFJ	1	2%
15	INFJ	3	5%
16	INFP	6	11%
	Jumlah	55	100%

Dari data 4.16 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai pada Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong setelah diklasifikasikan kedalam karakteristik enam belas karakteristik kombinasi yang terkait dalam Type MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) diketahui yang termasuk kedalam karakteristik yang paling dominan yang dimiliki pegawai pada Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong adalah mempunyai tipe ESTJ sebanyak 8 pegawai (15%) dan tipe lainnya yaitu ESFJ 1 pegawai (1%), ESTP 4 pegawai (7%), ESFP 2 pegawai (4%), ISTJ 4 pegawai (7%), ENFP 3 pegawai (5%), ISFJ 3 pegawai (5%), ENTJ 3 pegawai (5%), INTJ 4 pegawai (7%), ISTP 3 pegawai (5%), ISFP 2 pegawai (4%), INTP 6 pegawai (11%), INFJ 3 pegawai (5%), INFP 6 pegawai (11%), dalam tipe ESTJ ini seseorang lebih cenderung :

- a. Menggunakan pikiran mereka untuk mengendalikan sebisa mungkin dunia mereka
- b. Mengorganisir proyek-proyek, lalu mengusahakan agar terselesaikan
- c. Bersifat logis, analitis dan kritis secara obyektif
- d. Bersandar pada pemikiran
- e. Fokus pada pekerjaan, bukan orang di balik pekerjaan
- f. Mengorganisir fakta-fakta, situasi dan operasi yang berhubungan dengan suatu proyek
- g. Membuat usaha sistematis untuk mencapai sasaran mereka pada waktunya
- h. Kurang kesabaran terhadap situasi kebingungan atau ketidakefisienan
- i. Kepercayaan bahwa perilaku harus dikendalikan oleh logika
- j. Hidup dengan serangkaian aturan yang tertentu yang merangkum penilaian dasar mereka mengenai dunia
- k. Memandang realita-realita saat ini, bukan kemungkinan-kemungkinan masa depan
- l. Tidak berbelit-belit, praktis, realistis dan terbebani pada keadaan saat ini

Bidang karir yang cocok untuk seorang ESTJ (*extraverted thinking with sensing*) :

- a. Posisi-posisi eksekutif
- b. Bisnis
- c. Industri
- d. Produksi

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan keseluruhannya, bahwa tipe-tipe yang dimiliki pegawai pada Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong sangat cocok dalam bidang pekerjaan posisi-posisi eksekutif.

Tabel 4.16

Tabel Analisis MBTI dan Kebutuhan Maslow

No	Nama Responden	Bagian	Type MBTI	Kebutuhan Maslow Perilaku	Kecocokan Pekerjaan	Kesimpulan
1	Responden 001	Layanan Kediklatan	INTP	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Tidak cocok	R001 pada bagian layanan kediklatan diketahui bahwa adanya ketidakcocokan kerja, dengan hasil type MBTI

						dan kebutuhan maslow.
2	Responden 002	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	ENFP	Kebutuhan Penghargaan	Cocok	R002 pada pusat pembinaan diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
3	Responden 003	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	ESTP	Kebutuhan Sosial	Tidak cocok	R003 pada pusat pembinaan diketahui bahwa adanya ketidakcocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
4	Responden 004	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	INFP	Kebutuhan Keamanan	Cocok	R004 pada pusat pembinaan diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
5	Responden 005	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	ESTJ	Kebutuhan Fisiologis	Cocok	R005 pada pusat pembinaan diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
6	Responden 006	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	ENTJ	Kebutuhan Keamanan	Cocok	R006 pada pusat pembinaan diketahui

							bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
7	Responden 007	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	INTP	Kebutuhan Fisiologis	Cocok	R007	pada pusat pembinaan diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
8	Responden 008	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	INFP	Kebutuhan Fisiologis	Cocok	R008	pada pusat pembinaan diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
9	Responden 009	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	ESFJ	Kebutuhan Fisiologis	Cocok	R009	pada pusat pembinaan diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
10	Responden 010	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	INFP	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Cocok	R010	pada pusat pembinaan diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.

11	Responden 011	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	ESTJ	Kebutuhan Sosial	Tidak cocok	R011 pada pusat pembinaan diketahui bahwa adanya ketidakcocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
12	Responden 012	Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan	INTJ	Kebutuhan Keamanan	Cocok	R012 pada pusat pembinaan diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
13	Responden 013	Bidang Program dan Pengembangan Profesi	ENTP	Kebutuhan Sosial	Cocok	R013 pada bidang program diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
14	Responden 014	Subbidang Program dan Kerja Sama Pendidikan dan pelatihan	ISFJ	Kebutuhan Penghargaan	Cocok	R014 pada subbidang program diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
15	Responden 015	Subbidang Program dan Kerja Sama Pendidikan dan pelatihan	ISFP	Kebutuhan Sosial	Cocok	R015 pada subbidang program diketahui bahwa adanya kecocokan

						kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
16	Responden 016	Subbidang Program dan Kerja Sama Pendidikan dan pelatihan	ENTJ	Kebutuhan Fisiologis	Tidak cocok	R016 pada subbidang program dan kerja diketahui bahwa adanya ketidakcocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
17	Responden 017	Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan profesi Ilmiah	ESTJ	Kebutuhan Sosial	Tidak cocok	R017 pada subbidang pengembangan diketahui bahwa adanya ketidakcocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
18	Responden 018	Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan profesi Ilmiah	INTP	Kebutuhan Fisiologis	Cocok	R018 pada subbidang pengembangan diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
19	Responden 019	Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan profesi Ilmiah	ISFJ	Kebutuhan Keamanan	Cocok	R019 pada subbidang pengembangan diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.

20	Responden 020	Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan profesi Ilmiah	ISTP	Kebutuhan Keamanan	Tidak cocok	R020 pada subbidang pengembangan diketahui bahwa adanya ketidakcocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
21	Responden 021	Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan profesi Ilmiah	ESTP	Kebutuhan Sosial	Tidak cocok	R021 pada subbidang pengembangan diketahui bahwa adanya ketidakcocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
22	Responden 022	Subbidang Pengembangan Jabatan Fungsional dan profesi Ilmiah	ENTJ	Kebutuhan Keamanan	Tidak cocok	R022 pada subbidang pengembangan diketahui bahwa adanya ketidakcocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
23	Responden 023	Bidang Penilaian Kinerja dan Evaluasi	ENFP	Kebutuhan Keamanan	Tidak cocok	R023 pada subbidang penilaian kinerja diketahui bahwa adanya ketidakcocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
24	Responden	Subbidang Penilaian	ESTJ	Kebutuhan Fisiologis	Tidak cocok	R024 pada subbidang

	024	Kinerja Jabatan Fungsional				penilaian kinerja diketahui bahwa adanya ketidakcocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
25	Responden 025	Subbidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional	INTP	Kebutuhan Fisiologis	Cocok	R025 pada subbidang penilaian kinerja diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
26	Responden 026	Subbidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional	INFJ	Kebutuhan Sosial	Tidak cocok	R026 pada subbidang penilaian kinerja diketahui bahwa adanya ketidakcocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
27	Responden 027	Subbidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional	ESTJ	Kebutuhan Keamanan	Tidak cocok	R027 pada subbidang penilaian kinerja diketahui bahwa adanya ketidakcocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
28	Responden	Subbidang Penilaian	INTP	Kebutuhan Aktualisasi	Cocok	R028 pada subbidang

	028	Kinerja Jabatan Fungsional		Diri		penilaian kinerja diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
29	Responden 029	Subbidang Evaluasi	ESFP	Kebutuhan Fisiologis	Tidak cocok	R029 pada subbidang evaluasi diketahui bahwa adanya ketidakcocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
30	Responden 030	Subbidang Evaluasi	ENFJ	Kebutuhan Penghargaan	Cocok	R030 pada subbidang penilaian kinerja diketahui bahwa adanya ketidakcocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
31	Responden 031	Bidang Pendidikan dan Pelatihan	ISTJ	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Tidak cocok	R031 pada subbidang pendidikan diketahui bahwa adanya ketidakcocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
32	Responden 032	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan	INTJ	Kebutuhan Keamanan	Tidak cocok	R032 pada subbidang pendidikan diketahui

		Fungsional				bahwa adanya ketidakcocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
33	Responden 033	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional	ISTJ	Kebutuhan Fisiologis	Cocok	R033 pada subbidang pendidikan diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
34	Responden 034	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional	ENFP	Kebutuhan Penghargaan	Cocok	R034 pada subbidang pendidikan diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
35	Responden 035	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional	ESTP	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Tidak cocok	R035 pada subbidang pendidikan diketahui bahwa adanya ketidakcocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
36	Responden 036	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional	ISFJ	Kebutuhan Penghargaan	Cocok	R036 pada subbidang pendidikan diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan

						maslow.
37	Responden 037	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Manajemen Aparatur	ESTJ	Kebutuhan Penghargaan	Cocok	R037 pada subbidang pendidikan diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
38	Responden 038	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Manajemen Aparatur	INFP	Kebutuhan Penghargaan	Cocok	R038 pada subbidang pendidikan diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
39	Responden 039	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Manajemen Aparatur	INTP	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Cocok	R039 pada subbidang pendidikan diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
40	Responden 040	Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Manajemen Aparatur	ISTP	Kebutuhan Keamanan	Tidak cocok	R040 pada subbidang pendidikan diketahui bahwa adanya ketidakcocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
41	Responden 041	Subbagian Administrasi	ESTP	Kebutuhan Sosial	Cocok	R041 pada subbidang administrasi diketahui bahwa adanya

						kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
42	Responden 042	Subbagian Administrasi	INFJ	Kebutuhan Sosial	Tidak cocok	R042 pada subbidang administasi diketahui bahwa adanya ketidakcocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
43	Responden 043	Subbagian Administrasi	ISTJ	Kebutuhan Keamanan	Cocok	R043 pada subbidang administasi diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
44	Responden 044	Subbagian Administrasi	ENTP	Kebutuhan Keamanan	Tidak cocok	R044 pada subbidang administasi diketahui bahwa adanya ketidakcocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
45	Responden 045	Subbagian Administrasi	INFP	Kebutuhan Fisiologis	Tidak cocok	R045 pada subbidang administasi diketahui bahwa adanya ketidakcocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan

						maslow.
46	Responden 046	Subbagian Administrasi	ESTJ	Kebutuhan Keamanan	Cocok	R046 pada subbidang administasi diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
47	Responden 047	Subbagian Administrasi	ISTP	Kebutuhan Penghargaan	Cocok	R047 pada subbidang administasi diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
48	Responden 048	Subbagian Administrasi	INFJ	Kebutuhan Fisiologis	Tidak cocok	R048 pada subbidang administasi diketahui bahwa adanya ketidakcocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
49	Responden 049	Subbagian Administrasi	ENFP	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Tidak cocok	R049 pada subbidang administasi diketahui bahwa adanya ketidakcocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
50	Responden 050	Subbagian Administrasi	INTJ	Kebutuhan Sosial	Tidak cocok	R050 pada subbidang administasi diketahui

						bahwa adanya ketidakcocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
51	Responden 051	Subbagian Sarana dan Prasarana	ISTJ	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Tidak cocok	R051 pada subbidang sarana dan prasarana diketahui bahwa adanya ketidakcocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
52	Responden 052	Subbagian Sarana dan Prasarana	ESFP	Kebutuhan Penghargaan	Cocok	R052 pada subbidang sarana dan prasarana diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
53	Responden 053	Subbagian Sarana dan Prasarana	INTJ	Kebutuhan Penghargaan	Cocok	R053 pada subbidang sarana dan prasarana diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
54	Responden 054	Subbagian Sarana dan Prasarana	ISTP	Kebutuhan Keamanan	Tidak cocok	R054 pada subbidang sarana dan prasarana diketahui bahwa adanya

						ketidakcocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.
55	Responden 055	Subbagian Sarana dan Prasarana	ESFP	Kebutuhan Fisiologis	Cocok	R055 pada subbidang sarana dan prasarana diketahui bahwa adanya kecocokan kerja, dengan hasil MBTI dan kebutuhan maslow.

Sumber : Data Primer yang telah di olah.

Pembahasan Tabel 4.17 dapat diketahui bagaimana perbandingan antara perilaku MBTI dan kebutuhan Maslow pada masing-masing pegawai pada Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong. Dalam hal ini Manajer pada Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong harus lebih memfokuskan untuk menetapkan posisi pekerjaan sesuai dengan bidang yang memang dengan keretampilannya sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal dan pemenuhan kebutuhannya dominan dimana kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling dasar untuk setiap manusia demi kelangsungan hidup pegawai dan kebutuhan rasa aman dimana kebutuhan rasa aman harus mampu menciptakan rasa aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam dalam berkerja harus diperhatikan guna memberikan efek positif kepada pegawai sehingga membuat perasaan pegawai menjadi lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja.

Dari pembahasan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa pada pegawai pada Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong berdasarkan Tingkat Model Kebutuhan Maslow masuk dalam kategori kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman yaitu sebesar 25%. Sedangkan Model Perilaku Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) mayoritas masuk dalam kategori mempunyai tipe ESTJ 15%.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan Analisis Model Kebutuhan Maslow dan Model Perilaku MBTI untuk Melihat Kecocokan Pekerjaan di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelaksanaan motivasi pegawai lebih memberi banyak interaksi kepada pegawai mengenai pekerjaan, memberi solusi yang sedang mengalami permasalahan dengan cara memberi interaksi sosial yang baik kepada para pegawai.
2. Kebutuhan model Abraham Maslow dari 55 pegawai yang berada di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong memilih kebutuhan ganda dan yang paling besar persentasinya yaitu :
 - Pada kebutuhan fisiologis dengan tingkat persentase 25% terpenuhi maka merasa dapat melakukan pengembangan diri dan merealisasikan potensi diri di tempat kerja.
 - Pada kebutuhan keamanan dengan tingkat persentase 24% dampak kebutuhan tersebut akan mempengaruhi pada kenyamanan pegawai jika tidak terpenuhi.
 - Pada kebutuhan sosial dengan tingkat persentase 18% dampak kebutuhan tersebut komunikasi yang terjalin pada setiap pegawai.
 - Pada kebutuhan penghargaan dengan tingkat persentase 18% dampak kebutuhan tersebut pegawai akan menyebabkan semakin rendahnya prestasi kerja pegawai.
 - Pada kebutuhan aktualisasi diri dengan tingkat persentase 15% dampak semakin rendah kebutuhan tersebut maka rendahnya akan kompetensi dan prestasi kerja pegawai.
3. Profil berdasarkan jumlah 55 pegawai di Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong berdasarkan jenis kelamin jumlah wanita lebih besar 30 pegawai (75%) dibandingkan laki-laki 25 pegawai (25%).
4. Sebagian besar pegawai pada Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong setelah diklasifikasikan kedalam karakteristik enam belas karakteristik kombinasi yang terkait dalam Type MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*) diketahui yang termasuk kedalam karakteristik yang paling dominan yang dimiliki pegawai pada Pusat Pembinaan, Pendidikan Dan Pelatihan LIPI Cibinong adalah mempunyai tipe ESTJ sebanyak 8 orang (15%).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari analisa dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran, yaitu :

1. Sebaiknya dalam hal mempertahankan dan meningkatkan motivasi kebutuhan pegawai harus dapat mengkomodasi tingkat kebutuhan para pegawainya.
2. Sebaiknya melakukan penambahan strategi penyesuaian terhadap posisi/jabatan yang diduduki pegawai dengan melihat informasi yang ada dalam tipe kepribadian pegawai tersebut seperti kecenderungan individu dan kontribusi dalam sebuah tim, kemudian informasi tersebut disesuaikan dengan kualifikasi dari masing-masing posisi/jabatan sesuai dengan tipe kepribadian pegawai yang cocok.
3. Sebaiknya dapat dilakukan test MBTI guna mengetahui karakteristik dari setiap pegawai sehingga dapat menempatkan dan membina pegawai pada bagian pekerjaan yang sesuai dengan karekteristik kepribadian pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta:Penerbit BPF.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior New Edition 15. Jersey: Person Education.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Setiawan, Toni. 2012. MSDM, Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktifitas. Jakarta: Platinum.
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis, Rajawali, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Wathoniyah, Zuhrotul. 2019. Motivasi Kineja Pada PenanggungJawab Upaya Kesehatan Masyarakat Berdasarkan model maslow. Jurnal ilmiah STIKES Kendal Vol. 9 No. 4.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R Wayne . 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Robbinns, S.P. Edisi 8. Organizational Behavior : Concepts, Controversies, Applications. New Jersey : Prentice-Hall, Inc 1998.
- Arif Yusuf, Hamali. 2016. Pemahaman manajemen sumberdaya mausia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Agus Sujanto, 2007. P.sikologi Perkembangan, Jakarta : Rineka Cipta.
- Antariksa, Yodhia. 2007. Merancang Strategi Inovasi. <http://strategimanajemen.net/2007/08/22/merancang-strategi-inovasi/>

- Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Rakhmat, Jalaludin. 2004. Metode Penelitian Komunikasi. Bandung : Rosdakarya.
<https://id.scribd.com/doc/22857398/Buku-lengkap-MBTI>
- Budi Utami, Dra. Wikan. 2017. Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam Vol. 03 NO. 02.
- Tussadiyah, Halima. 2019. Analisis Penempatan Pegawai Pada PT.PLN (PERSERO)Area Pelaksana Pemeliharaan (APP) Bogor Dengan Metode MBTI (MYERS-BRIGGS TYPE INDICATOR). Jurnal Online Mahasiswa Universitas Pakuan.
- Akbar, Taufik. 2017. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pegunungan Bintang Provinsi Papua. Ji@P Vol. 4 No. 2 Juli – Desember 2017 ISSN. 2355-4223.
- Muslimin, Khoirul. 2016. Implementasi Teori Hierarki Abraham Maslow Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen UNISNU Jepara. Jurnal An-Nida, Vol. 8 Vol. 1.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ajeng Auratul Hasanah

Alamat : Kp. Blok Ringkem RT 02/RW 02 No.06 Cibinong,
Bogor

Tempat dan tanggal lahir : Ciamis, 08 Februari 1999

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Cibinong 04
- SMP : MTS Ummul Quro Al-Islami
- SMA : MA Ummul Quro Al-Islami
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 2 Desember 2021
Peneliti,

(Ajeng Auratul Hasanah)

Lampiran 1 : Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ajeng Auratul Hasanah (L/P*)

Nomor mahasiswa : 021117115

Program Studi : Manajemen/~~Akuntansi~~

Menyatakan benar saya telah menghubungi instansi/ perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian, dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukannya riset/observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima:

Nama : Didi Tarmadi. S, HUT (L/P*)

Jabatan : Penelitian dan Pengembangan

Nama perusahaan : Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia

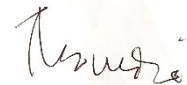
Alamat perusahaan : Jl. Raya Jakarta-Bogor No 46, Cibinong, Bogor

Judul penelitian : Analisis Model Kebutuhan Maslow dan Model perilaku MBTI untuk Melihat Kecocokan Pekerjaan di Kawasan LIPI Cibinong

Dengan demikian penelitian ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, 2 Desember 2021

Yang menyatakan



(Didi Tarmadi. S, HUT)

Lampiran 2: Kuesioner Penelitian

KUESIONER MODEL MOTIVASI MASLOW

Nama :

Jabatan :

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian saya yang berkaitan dengan motivasi, maka dengan ini, saya mangharapkan bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner di bawah ini.

Kuesioner ini mengukur “tingkat kebutuhan manusia” menurut Abraham Maslow yang pada prinsipnya didasarkan pada 5 (lima) tingkat kebutuhan, yaitu: (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan keamanan, (3) Kebutuhan sosial dan kesediaan (4) kebutuhan penghargaan dan (5) aktualisasi diri.

Terdapat 18 pernyataan yang harus Bapak/Ibu jawab dengan menggunakan tujuh macam kemungkinan jawaban. Pilih salah satu dengan chek list yang paling sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu, jika:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

R = Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
	a. Kebutuhan Fisiologis					
1.	Apakah gaji yang anda terima sesuai dengan kebutuhan hidup anda?					
2.	Apakah gaji yang anda terima selama ini sesuai dengan harapan anda?					
3.	Apakah gaji yang anda terima sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan?					
	b. Kebutuhan Keamanan					
4.	Apakah lingkungan tempat kerja anda aman dan dapat menjamin keselamatan?					
5.	Apakah anda mendapat jaminan hari tua?					
6.	Menurut anda, apakah Asuransi Kesehatan memberi manfaat yang besar bagi anda?					
	c. Kebutuhan Sosial					
7.	Menurut anda, apakah selama ini telah terbangun rasa saling percaya dengan atasan?					
8.	Menurut anda, apakah selama ini telah terbangun rasa saling percaya dengan rekan kerja?					

9.	Apakah anda cukup akrab dengan atasan selama ini?					
	d. Kebutuhan Penghargaan					
10.	Menurut anda, apakah selama ini pimpinan memberikan semacam penghargaan (baik berupa pujian atau insentif) atas kerja yang dilakukan?					
11.	Apakah anda diberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi, misalnya diikutkan dalam pelatihan, rapat koordinasi dan konsultasi penyuluh penelitian dll?					
12.	Jika anda mempunyai prestasi yang baik apakah anda dipromosikan oleh pimpinan?					
	e. Kebutuhan Aktualisasi Diri					
13.	Apakah anda diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan untuk mengaktualisasikan diri?					
14.	Apakah selama ini anda diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri?					
15.	Apakah selama ini anda diberikan kesempatan untuk berprestasi lebih banyak?					

TEST MBTI

Beri tanda silang (X) disalah satu kotak yang ada dikiri atau dikanan

Dalam Kehidupan Sehari-hari Saya Cenderung Untuk Memilih :

1.	Spontan, Fleksibel, tidak diikat waktu			Terencana dan memiliki deadline jelas
2.	Lebih memilih berkomunikasi dengan menulis			Lebih memilih berkomunikasi dengan bicara
3.	Tidak menyukai hal-hal yang bersifat mendadak dan di luar perencanaan			Perubahan mendadak tidak jadi masalah
4.	Obyektif			Subyektif
5.	Menemukan dan mengembangkan ide dengan mendiskusikannya			Menemukan dan mengembangkan ide dengan merenungkan
6.	Bergerak dari gambaran umum baru ke detail			Bergerak dari detail ke gambaran umum sebagai kesimpulan akhir
7.	Berorientasi pada dunia eksternal (kegiatan, orang)			Berorientasi pada dunia internal (memori, pemikiran, ide)
8.	Berbicara mengenai masalah yang dihadapi hari ini dan langkahlangkah praktis mengatasinya			Berbicara mengenai visi masa depan dan konsep-konsep mengenai visi tersebut
9.	Diyakinkan dengan penjelasan yang menyentuh perasaan			Diyakinkan dengan penjelasan yang masuk akal
10.	Fokus pada sedikit hobi namun mendalam			Fokus pada banyak hobi secara luas dan umum
11.	Tertutup dan mandiri			Sosial dan ekspresif
12.	Aturan, jadwal dan target sangat mengikat dan membebani			Aturan, jadwal dan target akan sangat membantu dan memperjelas tindakan
13.	Menggunakan pengalaman sebagai pedoman			Menggunakan imajinasi dan perenungan sebagai pedoman
14.	Berorientasi tugas dan job description			Berorientasi pada manusia dan hubungan
15.	Pertemuan dengan orang lain dan aktivitas sosial melelahkan			Bertemu orang dan aktivitas sosial membuat bersemangat
16.	SOP sangat membantu			SOP sangat membosankan
17.	Mengambil keputusan berdasar logika dan aturan main			Mengambil keputusan berdasar perasaan pribadi dan kondisi orang lain
18.	Bebas dan dinamis			Prosedural dan tradisional
19.	Berorientasi pada hasil			Berorientasi pada proses
20.	Beraktifitas sendirian di rumah menyenangkan			Beraktifitas sendirian di rumah membosankan
21.	Membiarkan orang lain bertindak bebas asalkan tujuan			Mengatur orang lain dengan tata tertib agar tujuan tercapai

	tercapai			
22.	Memilih ide inspiratif lebih penting daripada fakta			Memilih fakta lebih penting daripada ide inspiratif
23.	Mengemukakan tujuan dan sasaran lebih dahulu			Mengemukakan kesepakatan terlebih dahulu
24.	Fokus pada target dan mengabaikan hal-hal baru			Memperhatikan hal-hal baru dan siap menyesuaikan diri serta mengubah target
25.	Kontinuitas dan stabilitas lebih diutamakan			Perubahan dan variasi lebih diutamakan
26.	Pendirian masih bisa berubah tergantung situasi nantinya			Berpegang teguh pada pendirian
27.	Bertindak step by step dengan timeframe yang jelas			Bertindak dengan semangat tanpa menggunakan timeframe
28.	Berinisiatif tinggi hampir dalam berbagai hal meskipun tidak berhubungan dengan dirinya			Berinisiatif bila situasi memaksa atau berhubungan dengan kepentingan sendiri
29.	Lebih memilih tempat yang tenang dan pribadi untuk berkonsentrasi			Lebih memilih tempat yang ramai dan banyak interaksi / aktifitas
30.	Menganalisa			Berempati
31.	Berpikir secara matang sebelum bertindak			Berani bertindak tanpa terlalu lama berfikir
32.	Menghargai seseorang karena sifat dan perilakunya			Menghargai seseorang karena skill dan faktor teknis
33.	Merasa nyaman bila situasi tetap terbuka terhadap pilihan-pilihan			Merasa tenang bila semua sudah diputuskan lain
34.	Menarik kesimpulan dengan lama dan hati-hati			menarik kesimpulan dengan cepat sesuai naluri
35.	Mengekspresikan semangat			Menyimpan semangat dalam Hati
36.	Mengklarifikasi ide dan teori sebelum dipraktikkan			Memahami ide dan teori saat mempraktekkannya langsung
37.	Melibatkan perasaan itu tidak professional			Terlalu kaku pada peraturan dan pekerjaan itu kejam
38.	Mencari kesempatan untuk berkomunikasi secara perorangan			Memilih berkomunikasi pada sekelompok orang

39.	Yang penting situasi harmonis terjaga			Yang penting tujuan tercapai
40.	Ketidakpastian itu seru, menegangkan dan membuat hati lebih senang			Ketidakpastian membuat bingung dan meresahkan
41.	Berfokus pada masa kini (apa yang bisa diperbaiki sekarang)			Berfokus pada masa depan (apa yang mungkin dicapai di masa depan)
42.	Mempertanyakan			Mengakomodasi
43.	Secara konsisten mengamati dan mengingat detail			Mengamati dan mengingat detail hanya bila berhubungan dengan pola
44.	Situasi last minute membuat bersemangat dan memunculkan potensi			Situasi last minute sangat menyiksa, membuat stress dan merupakan kesalahan
45.	Lebih suka komunikasi tidak langsung (telp, surat, e-mail)			Lebih suka komunikasi langsung (tatap muka)
46.	Praktis			Konseptual
47.	Perubahan adalah musuh			Perubahan adalah semangat Hidup
48.	Sering dianggap keras kepala			Sering dianggap terlalu Memihak
49.	Bersemangat saat menolong orang keluar dari kesalahan dan meluruskan			Bersemangat saat mengkritik dan menemukan kesalahan
50.	Bertindak sesuai situasi dan kondisi yang terjadi saat itu			Bertindak sesuai apa yang sudah Direncanakan
51.	Menggunakan keterampilan yang sudah dikuasai			Menyukai tantangan untuk menguasai keterampilan baru
52.	Membangun ide pada saat berbicara			Membangun ide dengan matang baru membicarakannya
53.	Memilih cara yang sudah ada dan sudah terbukti			Memilih cara yang unik dan belum dipraktekkan orang lain
54.	Hidup harus sudah diatur dari awal			Hidup seharusnya mengalir sesuai kondisi
55.	Standar harus ditegakkan di			Perasaan manusia lebih pent-

	atas segalanya (itu menunjukkan kehormatan dan harga diri)			ing dari sekadar standar (yang adalah benda mati)
56.	Daftar dan checklist adalah panduan penting			Daftar dan checklist adalah tugas dan beban
57.	Menuntut perlakuan yang adil dan sama pada semua orang			Menuntut perlakuan khusus sesuai karakteristik masing-masing orang
58.	Mementingkan sebab-akibat			Mementingkan nilai-nilai Personal
59.	Puas ketika mampu beradaptasi dengan momentum yang terjadi			Puas ketika mampu menjalankan semuanya sesuai rencana
60.	Spontan, Easy Going, fleksibel			Berhati-hati, penuh pertimbangan, kaku

Lampiran 3 : Data Tabulasi Kuesioner

Kuesioner Kebutuhan Maslow

No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Responden 1	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4
2	Responden 2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4
3	Responden 3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	Responden 4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4
5	Responden 5	5	5	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4
6	Responden 6	4	4	4	5	5	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4
7	Responden 7	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4
8	Responden 8	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
9	Responden 9	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
10	Responden 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5

11	Responden 11	4	4	3	3	3	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4
12	Responden 12	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4
13	Responden 13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3
14	Responden 14	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3
15	Responden 15	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4
16	Responden 16	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	Responden 17	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	3	4	4	3	4
18	Responden 18	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
19	Responden 19	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3
20	Responden 20	4	5	4	5	5	4	4	3	2	5	4	4	5	4	4
21	Responden 21	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4
22	Responden 22	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2

23	Responden 23	4	4	3	5	5	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4
24	Responden 24	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
25	Responden 25	5	5	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
26	Responden 26	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3
27	Responden 27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	Responden 28	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	5	4
29	Responden 29	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
30	Responden 30	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4
31	Responden 31	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5
32	Responden 32	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	2
33	Responden 33	5	5	4	4	5	5	3	2	3	4	4	4	4	4	4
34	Responden 34	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4

35	Responden 35	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	5	4	4
36	Responden 36	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4
37	Responden 37	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	2	4	4
38	Responden 38	3	2	4	4	5	4	3	3	3	5	4	5	4	3	4
39	Responden 39	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
40	Responden 40	4	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
41	Responden 41	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4
42	Responden 42	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4
43	Responden 43	4	3	3	5	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4
44	Responden 44	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4
45	Responden 45	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4
46	Responden 46	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4

47	Responden 47	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4
48	Responden 48	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
49	Responden 49	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4
50	Responden 50	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4
51	Responden 51	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4
52	Responden 52	4	2	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4
53	Responden 53	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
54	Responden 54	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3
55	Responden 55	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4

No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Responden 1	11			8			11			9			12		
2	Responden 2	12			12			11			15			11		

3	Responden 3	10	11	15	12	12
4	Responden 4	14	12	11	11	11
5	Responden 5	13	10	11	10	12
6	Responden 6	12	14	10	11	10
7	Responden 7	13	11	10	10	11
8	Responden 8	13	12	11	12	12
9	Responden 9	14	12	11	11	10
10	Responden 10	12	12	12	12	15
11	Responden 11	11	10	13	11	11
12	Responden 12	12	14	12	10	12
13	Responden 13	12	12	13	12	10
14	Responden 14	12	9	10	13	9

15	Responden 15	11	11	15	12	12
16	Responden 16	14	12	12	12	12
17	Responden 17	11	11	13	11	11
18	Responden 18	12	10	11	11	11
19	Responden 19	12	14	10	11	9
20	Responden 20	13	14	9	13	13
21	Responden 21	11	11	14	11	11
22	Responden 22	11	12	11	11	9
23	Responden 23	11	14	12	10	11
24	Responden 24	14	11	11	11	11
25	Responden 25	15	12	9	12	12
26	Responden 26	13	13	14	11	9

27	Responden 27	12	13	12	12	12
28	Responden 28	11	12	9	12	14
29	Responden 29	13	12	10	12	12
30	Responden 30	12	11	11	14	12
31	Responden 31	12	10	11	12	15
32	Responden 32	13	14	11	11	10
33	Responden 33	14	14	8	12	12
34	Responden 34	12	10	11	14	12
35	Responden 35	11	10	11	10	13
36	Responden 36	13	10	12	14	11
37	Responden 37	10	12	11	14	10
38	Responden 38	9	13	9	14	11

39	Responden 39	12	13	12	12	14
40	Responden 40	10	14	11	11	12
41	Responden 41	12	12	14	12	11
42	Responden 42	13	12	14	11	10
43	Responden 43	10	14	10	11	11
44	Responden 44	10	12	11	11	10
45	Responden 45	14	11	12	11	10
46	Responden 46	12	14	10	12	12
47	Responden 47	10	11	10	13	11
48	Responden 48	14	11	11	12	12
49	Responden 49	12	9	11	12	13
50	Responden 50	13	11	15	11	11

51	Responden 51	10	11	11	12	13
52	Responden 52	10	11	11	13	12
53	Responden 53	11	11	11	12	11
54	Responden 54	13	15	11	12	11
55	Responden 55	14	11	9	12	9

Kuesioner MBTI

No	Nama	(I)	(E)	(S)	(N)	(T)	(F)	(J)	(P)
1	Responden 1	1			1	1			1
2	Responden 2		1		1		1		1
3	Responden 3		1	1		1			1
4	Responden 4	1			1		1		1
5	Responden 5		1	1		1		1	
6	Responden 6		1		1	1		1	
7	Responden 7	1			1	1			1
8	Responden 8	1			1		1		1
9	Responden 9		1	1			1	1	
10	Responden 10	1			1		1		1
11	Responden 11		1	1		1		1	

12	Responden 12	1			1	1		1	
13	Responden 13		1		1	1			1
14	Responden 14	1		1			1	1	
15	Responden 15	1		1			1		1
16	Responden 16		1		1	1		1	
17	Responden 17		1	1		1		1	
18	Responden 18	1			1	1			1
19	Responden 19	1		1			1	1	
20	Responden 20	1		1		1			1
21	Responden 21		1	1		1			1
22	Responden 22		1		1	1		1	
23	Responden 23	1			1		1		1
24	Responden 24	1		1		1		1	
25	Responden 25		1		1	1			1
26	Responden 26		1		1		1	1	
27	Responden 27	1		1		1		1	
28	Responden 28		1		1	1			1
29	Responden 29	1		1			1		1
30	Responden 30	1			1		1	1	
31	Responden 31		1	1		1			1
32	Responden 32		1		1	1		1	
33	Responden 33		1	1		1		1	
34	Responden 34	1			1		1		1
35	Responden 35	1		1		1			1
36	Responden 36		1	1			1	1	

37	Responden 37	1		1		1		1	
38	Responden 38		1		1		1		1
39	Responden 39		1		1	1			1
40	Responden 40		1	1		1			1
41	Responden 41	1		1		1			1
42	Responden 42		1		1		1	1	
43	Responden 43		1	1		1		1	
44	Responden 44	1			1	1			1
45	Responden 45		1		1		1		1
46	Responden 46	1		1		1		1	
47	Responden 47		1	1		1			1
48	Responden 48		1		1		1	1	
49	Responden 49	1			1		1		1
50	Responden 50		1		1	1		1	
51	Responden 51		1	1		1		1	
52	Responden 52	1		1			1		1
53	Responden 53		1		1	1		1	
54	Responden 54		1	1		1			1
55	Responden 55	1		1			1		1
	jumlah	25	30	27	28	34	21	25	30

No	Nama	ESF J	EST P	ESF P	EST J	IST J	ENF P	ISF J	ENT J	INT J	IST P	ISF P	INT P	ENT P	ENF J	INF J	INFP	
1	responden 1												1					
2	responden 2						1											
3	responden 3		1															
4	responden 4																1	
5	responden 5				1													
6	responden 6								1									
7	responden 7												1					
8	responden 8																1	
9	responden 9	1																
10	responden 10																1	
11	responden 11				1													
12	responden 12									1								
13	responden 13													1				

	Jumlah Pegawai	1	4	2	8	4	3	3	3	4	3	2	6	2	1	3	6	5 5
--	-------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--------

