

PEMANFAATAN APLIKASI DISC PROFILE UNTUK ASESSMENT PERSONALTY DAN KOMUNIKASI EFEKTIF PERAWAT

Qurratul Aini¹, Nur Hidayah¹

¹Magister Administrasi Rumah Sakit, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

e-mail: qurratul_aini@umy.ac.id

Abstrak

Komunikasi merupakan kunci utama dalam terlaksananya pekerjaan dalam suatu tim dan lembaga. Proses komunikasi menjadi peran yang harus diutamakan agar tujuan dari lembaga dapat tersampaikan kepada semua karyawan yang terlibat didalamnya. Kelancaran komunikasi akan menjadikan pekerjaan lebih mudah dan terkoordinasi. Kekurangan dalam pelaksanaan kegiatan akan mudah terdeteksi dengan adanya komunikasi. Banyak aspek yang akan menjadikan komunikasi yang terjalin menjadi efektif atau tidak. Tidak jarang hal ini kurang menjadi perhatian utama dalam pelaksanaan pekerjaan, padahal komunikasi menjadi peran penting. Dalam mengetahui terlaksananya atau belumnya komunikasi dalam suatu lembaga, diperlukan adanya penilaian yang dilaksanakan secara konsisten dalam suatu waktu tertentu. Evaluasi maupun pelaksanaan terjalannya komunikasi menjadi salah satu topic utama khususnya dalam lembaga kesehatan. Pada bidang pelayanan dilembaga kesehatan memerlukan adanya komunikasi yang efektif. Keterkaitan antara tugas satu dengan tugas yang lainnya menjadikan betapa pentingnya komunikasi. Melihat seberapa pentingnya proses komunikasi, pengabdian memberikan saran kepada pihak rumah sakit untuk melaksanakan penilaian/ assessment yang berkaitan tentang komunikasi efektif. Berbagai jenis komunikasi yang akan terjalin antara individu, pengabdian mengkhususkan bentuk komunikasi yang mengacu kepada tipe kepribadian DISC. Dengan tipe kepribadian ini akan lebih memudahkan dalam memberikan saran dan cara yang sesuai untuk bersikap sesuai dengan tipe kepribadiannya. Melalui penilaian ini akan menimbulkan berbagai langkah dan tujuan dalam berinteraksi dengan orang lain. Komunikasi seseorang akan menentukan cara ia menyikap masalah yang sedang terjalin. Seseorang akan mengetahui kelebihan dan kekurangan berdasarkan tipe kepribadiannya dan menyesuaikan dengan orang lain sehingga terjalin komunikasi efektif.

Kata Kunci: DISC.; Perawat; Personality; Rumah Sakit

Abstract

Communication is the main key in carrying out work in a team and institution. The communication process is a role that must be prioritized so that the goals of the institution can be conveyed to all employees involved in it. Smooth communication will make work easier and more coordinated. Deficiencies in the implementation of activities will be easily detected with communication. Many aspects will make the communication that is established be effective or not. Not infrequently this is not the main concern in the implementation of work, even though communication plays an important role. In knowing the implementation or not of communication within an institution, it is necessary to have an assessment carried out

consistently at a certain time. Evaluation and implementation of communication is one of the main topics, especially in health institutions. In the field of health services, it requires effective communication. The link between one task and another makes communication important. Seeing how important the communication process is, the servant provides advice to the hospital to carry out an assessment related to effective communication. Various types of communication will be established between individuals, devotees specialize in forms of communication that refer to the DISC personality type. With this personality type, it will be easier to give suggestions and appropriate ways to act according to their personality type. Through this assessment will lead to various steps and goals in interacting with others. A person's communication will determine the way he deals with the problem that is being intertwined. Someone will know the strengths and weaknesses based on their personality type and adjust to others so that effective communication is established.

Keywords: DISC,; Nurse; Personality; Hospital

A. Pendahuluan

Masyarakat mempunyai banyak jenis pelayanan yang berperan dalam menunjang kehidupan sehari-hari. Dengan adanya fasilitas pelayanan mempermudah dan meringankan permasalahan yang timbul dalam berbagai aspek. Bentuk pelayanan yang sering dijumpai pada semua lapisan masyarakat adalah pelayanan pada bidang kesehatan. Kesehatan yang merupakan pondasi dalam terlaksananya aktifitas sehingga menuntut semua aspek yang terlibat harus menyesuaikan perkembangan zaman. Pada era digital yang sudah berlangsung sekarang ini, berbagai bentuk fasilitas kesehatan sudah mengalami banyak peningkatan, baik dalam segi fasilitas maupun sumber daya manusia (SDM) yang berkontribusi (Hardika et al., 2020).

Peran sumber daya manusia sangat penting, karena pelayanan mengutamakan proses interaksi antara manusia. Proses ini berjalan selama pelaksanaan pelayanan jasa berlangsung, diperlukan timbal balik yang menguntungkan dari kedua belah pihak. Diperlukan komunikasi yang baik dan efektif banyak aspek yang akan mempengaruhi terjalannya komunikasi itu. Komunikasi akan mempengaruhi kualitas pelayanan di rumah sakit (Sabra, 2014). Semakin baik komunikasi terjalin maka konsumen akan merasakan ketulusan dari staf rumah sakit. Komunikasi akan menimbulkan banyak komitmen yang terjalin menjadi lebih bermakna. Pelayanan pada bidang kesehatan membutuhkan suatu komitmen untuk bekerja dengan baik dan sesuai dengan tanggungjawab keprofesianya. Saat komunikasi pada suatu lembaga mengalami ketidaksesuaian makna misi dari pelayanan itu sendiri tidak akan tersampaikan .

Banyak factor yang akan mempengaruhi terjalannya proses komunikasi yang efektif. Selain dari segi kesamaan bidang yang ditekuni, visi, misi dan tujuan yang sama, tingkat pemahaman dalam berkomunikasi, dan perbedaan karakter kepribadian (Medland & Stern, 2009). Kepribadian merupakan hal yang sensitive dan unik, memiliki ciri dan kelebihan pada masing-masing individu. Berbagai sebab yang mempengaruhi perbedaan itu, lingkungan tempat tinggal, jenjang pendidikan, usia, pekerjaan dan masih banyak lainnya. Menjalinkan komunikasi dengan berbagai kepribadian memerlukan banyak pengetahuan dan pemahaman untuk menyesuaikan tujuan yang sama (Gund, G. T., S. J. Sonawane, 2020). Setelah mengetahui beberapa kekurangan tipe kepribadian, dalam berkomunikasi dapat menambahkan motivasi guna memberikan dampak positif baik bagi diri sendiri dan lingkungan disekitarnya (Bell et al., 2011).

Dalam mengetahui semua jenis kepribadian sangatlah tidak mudah, tetapi bisa dikelompokkan menjadi empat tipe kepribadian. Perbedaan tipe kepribadian dalam suatu tim akan menambahkan kekompakan jika dapat dikelola dengan baik (Fuqua & Bryan, 2017). Setiap tipe kepribadian mempunyai kelebihan yang dapat dikembangkan untuk kemajuan kualitas pelayanan, sedangkan jika dapat mengetahui kekurangan individu akan lebih mengevaluasi dan melakukan perbaikan secara bertahap dan menyesuaikan kebutuhan (Martin & Keogh, 2004). Dalam mengeti kepribadian orang lain dapat menjadi cerminan diri untuk berkomitmen memajukan lembaganya, bertambahnya tingkat keberhasilan (Kouzes & Posner, 2007). Untuk mengetahui jenis kepribadian yang dimiliki individu, banyak cara yang dibagi ditempuh, baik dengan test online maupun secara manual.

Test kepribadian yang mempermudah dalam melaksanakan evaluasi adalah test kepribadian DISC. Karena melalui test ini, kepribadian seseorang akan digolongkan menjadi empat tipe kepribadian, kesimpulan yang diambil dari test ini berdasarkan sifat dominan yang dimilikinya dengan penilaian dari kelebihan dan kekurangan kepribadian tersebut. Beberapa gambaran dari tipe kepribadian yang pertama, biasa disebut dengan kepribadian *dominance* yang lebih berorientasi kepada hasil dan memiliki pengaruh untuk memimpin pada timnya. Tipe kedua kepribadian *influence* bersifat ramah, bersahabat dan terbuka terhadap pemikiran orang lain, mudah dalam bersosialisasi dengan orang lain. Tipe pribadi ketiga adalah *steadiness* mengedepankan kepada hubungan social-emosional dalam bekerjasama. Tipe terakhir merupakan kepribadian *compliance* lebih mengedepankan kompetensi dan keahlian paada pencapaian kualitas (Xia et al., 2017).

Berbagai tipe kepribadian ini mempunyai kelebihan dan kekurangan yang dapat diunggulkan dan dikembangkan kembali. Komunikasi yang terjalin juga akan berbeda pada tiap tipe kepribadiannya, perlu adanya suatu cara khusus untuk menyikapi dan melaksanakan evaluasi. Dalam menyikapi perbedaan tipe kepribadian pengabdian bertujuan untuk memanfaatkan aplikasi DISC profile untuk assessment personalty dan komunikasi efektif perawat sehingga kinerja pegawai akan berjalan baik (Ariany et al., 2020).

Pengabdian melaksanakan pengabdian di RSUD Muhammadiyah Banjarnegara yang sudah diikuti oleh sebanyak 65 responden yang berprofesi sebagai perawat. Penyelenggaraan pengabdian dilaksanakan dengan mengadakan workshop melalui aplikasi zoom meeting dan aplikasi DISC yang sudah dikembangkan. Setelah mengikuti proses penilaian, responden akan menerima hasil penilaian berupa data screenshot yang dikirim melalui google form. Permasalahan yang dihadapi pada mitra pengabdian, terindikasi belum terjalinnya komunikasi efektif dalam lembaga yang memungkinkan terjadinya kesenjangan dalam melaksanakan tugas. Responden tidak mengetahui bagaimana menyikapi perbedaan kepribadian yang mengetahui kelebihan individu. Solusi dari permasalahan menurut pengabdian akan dilaksanakan test DISC yang akan menghasilkan penilaian langsung dan mengidentifikasi komunikasi yang sesuai untuk masing-masing kepribadian.

B. Masalah

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat dilaksanakan di RSUD Muhammadiyah Banjarnegara guna mempermudah proses pelaksanaan penilaian kepribadian individu (*assessment personalty*) dan peningkatan komunikasi efektif perawat rumah sakit. Penilaian dikategorikan ke tipe DISC *personalty*, yang memungkinkan dalam pengelompokan menyikapi berbagai jenis komunikasi yang mungkin terjadi di lingkungan rumah sakit. Penilaian kepribadian individu secara manual memerlukan anggaran untuk mengumpulkan data melalui lembaran kertas, sehingga pemanfaatan aplikasi DISC akan mempermudah dalam melaksanakan penilaian.

Profesi perawat bersinggungan langsung dengan pasien dan keluarga pasien sehingga memerlukan komunikasi dua arah. Perawat berperan memenuhi kebutuhan pasien sehingga proses pemulihan berjalan dengan efektif. Di Rumah Sakit komunikasi diperlukan ditingkatkan baik dalam bekerja sama dengan tim kesehatan maupun timpenunjang yang lain sehingga pelayanan terhadap pasien akan lebih efisien dan efektif.

C. Metode Pelaksanaan

Pelaksanaan program pengabdian masyarakat Metode yang digunakan adalah *mixed methode*, dengan melaksanakan analisis sistem meliputi observasi dan wawancara terlebih dahulu kepada karyawan rumah sakit khususnya perawat. Kemudian dari hasil obeservasi dan wawancara memberikan gambaran terhadap pelaksaan penilaian kepribadian. Sehingga mempermudah pengabdi dalam menentukan bagaimana pelaksanaan komunikasi yang antara sumber daya manusia. Setelah pelaksanaan observasi dan wawancara kemudian dilaksanakan studi pustaka terkait dengan informasi yang dibutuhkan dalam menentukan langkah komunikasi efektif. Pelaksanaan pengabdian di RSUD Muhammadiyah Banjarnegara dengan melibatkan perawat di rumah sakit.

1. Analisis Sistem

Pada proses analisis sistem menjelaskan tentang kondisi rumah sakit setelah dilaksanakan survey lapangan. Survey lapangan bertujuan untuk mengevaluasi permasalahan yang timbul pada lembaga dan menemukan solusi untuk memperbaikinya. Pengumpulan informasi pada rumah sakit dilaksanakan melalui kegiatan berikut ini:

a. Observasi

Observasi dilaksanakan secara langsung di Rumah Sakit pada proses penilaian kepribadian karyawan khususnya perawat yang pernah dilaksanakan. Observasi yang dilakukan bertujuan untuk memperoleh data mengenai proses komunikasi yang sudah berlangsung. Melalui observasi peneliti akan mempertimbangkan langkah untuk melaksakan komunikasi sesuai dengan sifat dimiliki oleh perawat di setiap unit kerja pada rumah sakit.

b. Wawancara

Proses wawancara bertujuan memperoleh informasi dari karyawan yang sudah melaksanakan penilaian kepribadian. Wawancara bertujuan untuk mengidentifikasi secara umum perbedaan kepribadian dari perawat rumah sakit. Prosedur pelaksanaan penilaian dan kebijakan yang berlaku RSUD Muhammadiyah Banjarnegara juga dapat diketahui.

c. Study Pustaka

Study pustaka dilakukan dengan mencari beberapa sumber yang berkaitan dengan penerapan aplikasi DISC. Dalam aplikasi memerlukan beberapa referensi yang berhubungan dengan penilaian kepribadian karyawan, sistem aplikasi, sumber daya manusia. Referensi dapat berupa buku, jurnal, informasi pada web dll. Kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui

permasalahan yang terjadi dan landasan teori yang dibutuhkan dalam pembuatan aplikasi.

2. Analisis Bisnis

Sesuai dengan hasil wawancara dengan unit kerja SDM di RSUD Muhammadiyah Banjarnegara penilaian kepribadian belum dilaksanakan secara menyeluruh. Penilaian akan dilaksanakan menurut masing-masing unit kerja yang khusus dilaksanakan untuk perawat. Kemudian hasil akan diberikan kepada masing-masing individu dengan pemberian beberapa tips dalam pelaksanaan komunikasi dengan berbagai perbedaan kepribadian.

D. Pembahasan

Pelaksanaan program pengabdian masyarakat berdasarkan kriteria yang sesuai yakni lembaga kesehatan yang sedang dalam masa perkembangan. Rumah sakit yang sedang berada pada fase tersebut, mempunyai pegawai dengan rata-rata masa kerja yang muda dengan kemungkinan banyak menimbulkan konflik. Diperlukan menjaga dan melaksanakan komunikasi yang efektif guna memperkecil timbulnya konflik di rumah sakit.

Dengan pelaksanaan pengabdian, pengabdian mengharapkan terjalannya komunikasi efektif dilihat dari hasil penilaian kepribadian. Pengabdian diawali dengan pelaksanaan penilaian kepribadian yang akan dikategorikan menjadi empat tipe kepribadian. Pembagian kepribadian menggunakan kriteria kepribadian DISC, yang dikelompokkan berdasarkan pribadi yang mendominasi setiap individu. Dari hasil penilaian akan diperoleh kelebihan dan kekurangan individu sehingga dapat terlihat aspek komunikasi yang dilaksanakannya.

Pengabdian diawali dengan mengajukan surat permohonan mitra pengabdian sebagai bukti kesediaan rumah sakit sebagai mitra. Koordinasi pelaksanaan pengabdian dilakukan via *online* dengan aplikasi *zoom meeting*. Melalui pertemuan ini dipaparkan tentang rencana pelaksanaan pengabdian dan waktu kegiatan pelaksanaan. Sosialisasi melibatkan beberapa staf rumah sakit yang terdiri dari kepala bidang pelayanan, staf keperawatan.

Pelaksanaan sosialisasi dihadiri sebanyak 66 partisipan, dengan pemaparan materi mengenai pemanfaatan komunikasi efektif dengan berbagai jenis kepribadian yang disampaikan langsung oleh pengabdian. Kegiatan dilanjutkan dengan penjelasan mengenai langkah pengisian aplikasi DISC profile. Responden diberikan waktu untuk menyelesaikan tanpa terkendala oleh waktu dan tempat pelaksanaan. Hasil dari penilaian akan dikirimkan secara pribadi kepada masing-masing responden secara online.

Responden memperoleh aplikasi dari mengunduh di *play store* dan dicari dengan kata

kunci DISC Profile. Aplikasi dapat diaplikasikan pada android sehingga mempermudah proses pelaksanaan. Responden dapat memilih aplikasi DISC *profile* dengan logo depan sebagai berikut :



Gambar 1. Logo aplikasi DISC *profile*

Tampilan menu awal aplikasi tersebut terdiri dari pilihan menu mulai test yang dapat dipilih langsung untuk melaksanakan test penilaian kepribadian. Pengisian data dilaksanakan secara online memanfaatkan jaringan internet yang tersedia dilingkungan kerja. Setelah pengisian selesai reponden akan memperoleh hasil penilaian pada bagia akhir pengisian data. Menu kedua yang ada adalah menu riwayat, berisi catatan sebanyak pengisian aplikasi. Responden dapat melihat hasil kepribadian yang sudah dilaksanakan melalui aplikasi online. Menu selanjutnya petunjuk penggunaan, yang dapat dimanfaatkan responden mengetahui langkah pengisian aplikasi. Menu terakhir merupakan menu keluar, sehingga responden dapat langsung meninggalkan aplikasi setelah menyelesaikan pengisian data atau tidak saat menu awal. Berikut tampilan awal menu aplikasi DISC :

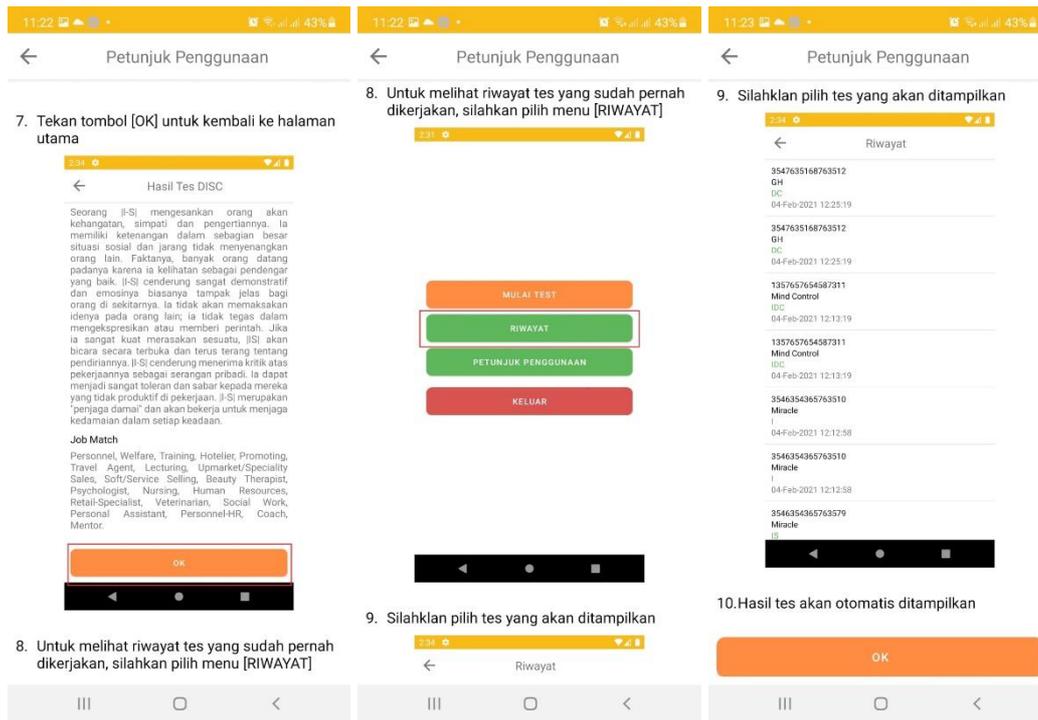


Gambar 2. Tampilan awal aplikasi DISC *profile*

Petunjuk penggunaan dari aplikasi DICS seperti berikut ini :

The screenshots illustrate the following steps:

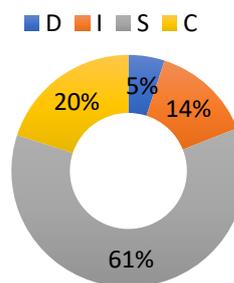
- 1. Untuk memulai test, silahkan klik tombol [MULAI TEST]**
 The main menu screen shows four buttons: MULAI TEST (orange), RIWAYAT (green), PETUNJUK PENGGUNAAN (green), and KELUAR (red). The 'MULAI TEST' button is highlighted with a red box.
- 2. Silahkan isi data pada form yang telah disediakan kemudian klik tombol [SELANJUTNYA]**
 The 'Isi Data Diri' form is shown with fields for NIK, Nama, Usia, and Jenis Kelamin. A numeric keypad is visible below the form. The 'SELANJUTNYA' button is highlighted with a red box.
- 3. Silahkan baca instruksi sebelum mulai mengerjakan, kemudian tekan tombol [MULAI]**
 The 'Instruksi' screen displays instructions for the test. The 'MULAI' button is highlighted with a red box.
- 4. Silahkan pilih kalimat yang SANGAT menggambarkan diri anda. (P untuk PALING menggambarkan diri anda. K untuk PALING TIDAK menggambarkan diri anda).**
 The 'Gambaran Diri' screen shows four statements with radio buttons for 'P' (PALING) and 'K' (PALING TIDAK). The 'SELANJUTNYA' button is highlighted with a red box.
- 5. Anda hanya perlu memilih satu P dan satu K. satu kalimat tidak bisa dipilih P dan K secara bersamaan, namun dapat dikosongkan. berikut contoh contoh pemilihannya. Ketentuan berlaku sampai soal terakhir. Untuk menuju soal berikutnya, anda dapat menekan tombol [SELANJUTNYA]**
 The 'Gambaran Diri' screen shows the selection process. The 'P' button for 'Percaya, Mudah percaya pada orang' and the 'K' button for 'Toleran, Menghormati' are selected. The 'SELANJUTNYA' button is highlighted with a red box.
- 6. Hasil test anda akan secara otomatis muncul setelah selesai menjawab semua pertanyaan yang ada. Pastikan smartphone anda terkoneksi dengan internet agar hasil dapat tersimpan dan bisa dilihat dikemudian hari**
 The 'Hasil Tes DICS' screen displays the user's information and the test results in a table format. Below the table, there is a section titled 'I-S' with a paragraph of text.



Gambar 3. Menu petunjuk penggunaan

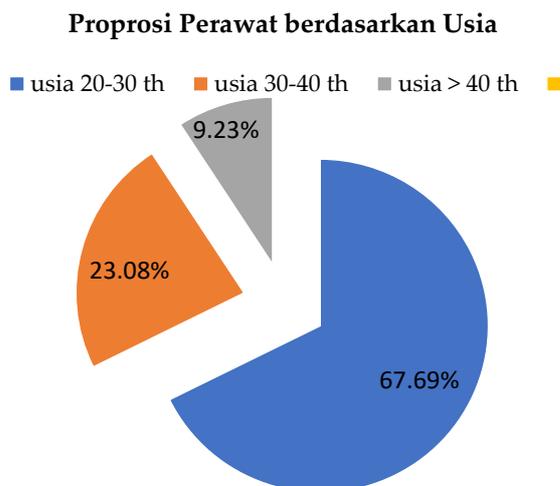
Hasil analisis pengisian data aplikasi DISC terdiri dari 61% kepribadian bertipe *steadiness*, 20% *compliance*, 14% *influence* dan 5% *dominance*. Dari hasil penilaian menunjukkan bahwa perawat sebagian besar mengedepankan kesabaran, ketulusan dan kerjasama. Beberapa sifat tersebut diperoleh dari data tipe kepribadian *steadiness* yang perolehan hasilnya paling besar.

Persentase Kepribadian DISC



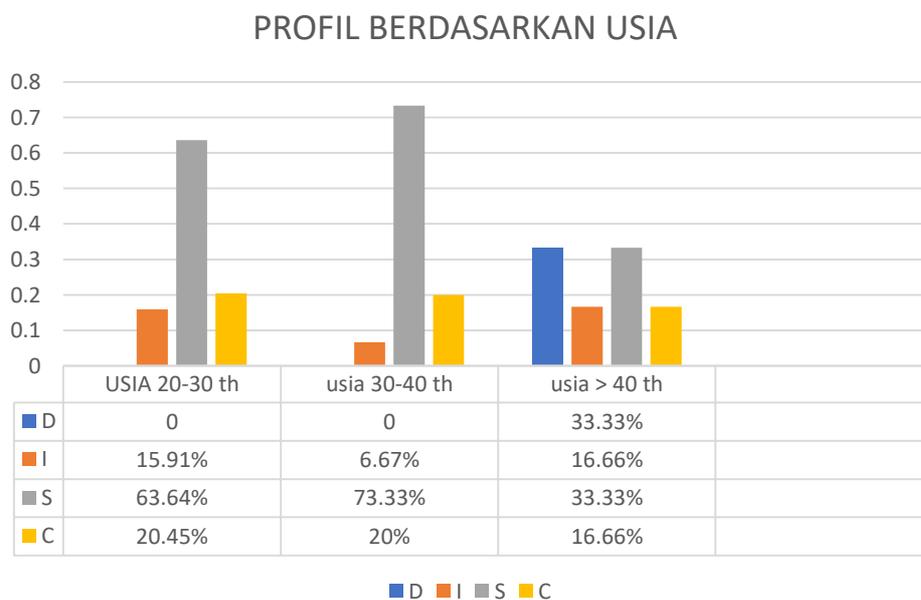
Gambar 4. Hasil Test DISC profile

Responden yang mengikuti penilaian test DISC terdiri dari berbagai kelompok usia yang terdiri dari paling sedikit sebanyak 9,23% usia diatas 40 tahun, 23,08% terletak diantara 30-40 tahun, dan 67,69% usia kurang dari 30 tahun.



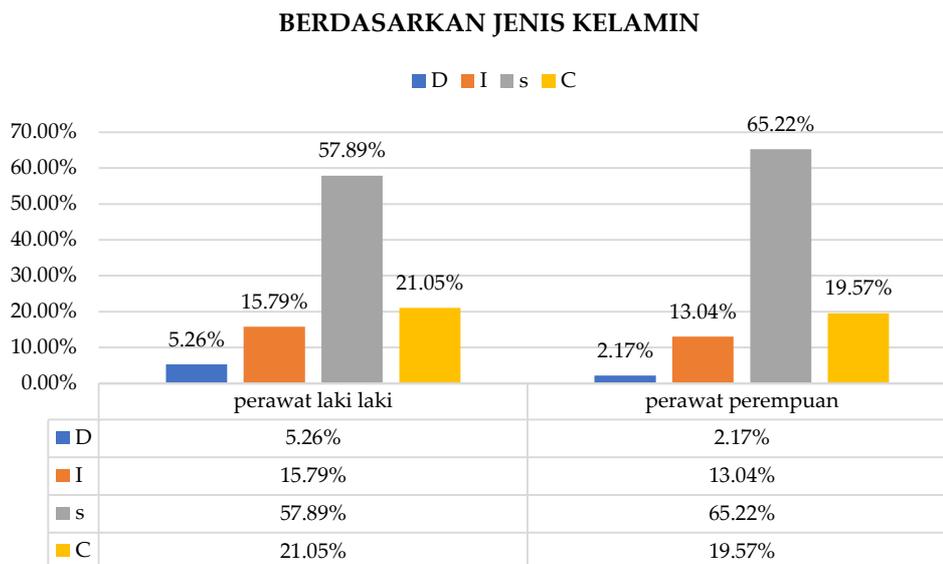
Gambar 5. Proporsi perawat berdasarkan usia

Pembagian berdasarkan tingkat usia dapat dikelompokkan sesuai dengan tipe kepribadiannya.



Gambar 6. Profil kepribadian DISC berdasarkan usia

Pembagian kepribadian DISC berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tipe pribadi *steadiness* merupakan pribadi yang dominan dengan presentase jenis kelaminnya hamper seimbang, terdiri dari 57,89% perawat laki-laki dan 65,22% perawat perempuan. Kemudian disusul oleh tipe *compliance*, *influence* dan *dominance*.



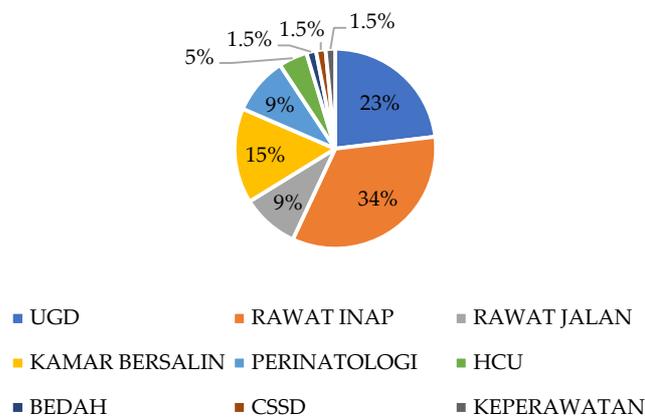
Gambar 7. Profil kepribadian DISC berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan data mengenai tipe kepribadian DISC berdasarkan unit kerja perawat di rumah sakit, data terbanyak rumah sakit berada di unit rawat inap dengan sebanyak 72,73% pegawai memiliki kepribadian *steadiness*, tipe pribadi lainnya sebanyak 13,33 % *influence* dan *compliance*, dan tidak ada tipe *dominance*.

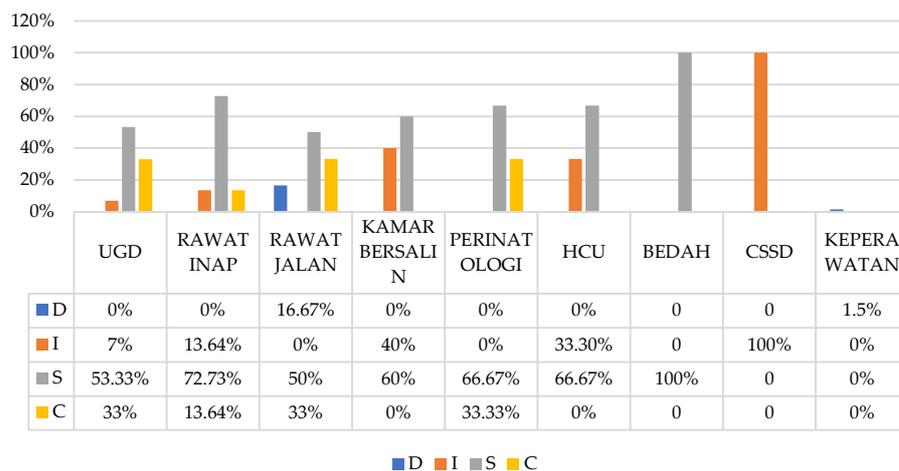
Unit perawat UGD merupakan urutan setelah unit kerja rawat inap juga tidak ada tipe *dominance*, dengan kepribadian *steadiness* jumlah paling banyak ada 53,33%, pribadi *compliance* dengan presentase 33,33% dan paling sedikit sebanyak 7% tipe *influence*.

Pada unit kerja rawat jalan terdapat tipe paling banyak pribadi *steadiness* dengan presentase 50% dan tipe *compliance*, *dominance* sebanyak 33% dan 16,67%. Pada unit kerja kamar bersalin hanya ada dua tipe kepribadian yakni *influence* sebanyak 40% dan *steadiness* sebanyak 60%. Pada unit kerja Perinatologi dan HCU hanya ada dua tipe kepribadian yang masing-masing terdiri dari 66,67% tipe *steadiness* dan 33,33% tipe *compliance*, pribadi lainnya 33,33% tipe *Influence* dan 66,67% tipe *Steadiness*. Pada unit kerja bedah hanya terdeteksi satu jenis kepribadian yaitu *Steadiness*, unit kerja CSSD ada tipe kepribadian *Influence* dan pada unit kerja keperawatan terdapat tipe *Dominance*.

SEBARAN PERAWAT BERDASARKAN BANGSAL/UNIT KERJA



Profil Kepribadian Berdasarkan Bangsal/Unit Kerja



Gambar 8. Profil kepribadian DISC berdasarkan unit kerja

Bersumber pada data yang sudah diperoleh menunjukkan perawat di RSUD Muhammadiyah kebanyakan pegawai memiliki tipe kepribadian *Steadiness* kemudian tipe *Compliance*. Tipe kepribadian pertama yakni tipe *Steadiness* pegawai mempunyai kecenderungan sifat bertanggungjawab, menjadi kepercayaan dalam kerjasama tim, andalan, bersahabat dan berempati terhadap orang lain. Hal yang perlu menjadi perhatian sifat ini adalah membutuhkan waktu untuk beradaptasi dalam mengambil keputusan, tidak terlalu suka dalam perubahan, terlalu peka terhadap kritikan dan menyukai berada pada zona aman.

Tipe pribadi pada urutan kedua adalah tipe *compliance* dengan kecenderungan sikap

yang rajin, analitis, akurat dan teliti. Dalam kerjasama tim menjadikannya kritis, mementingkan data real, mempertanyakan informasi yang diperolehnya, selalu tuntas dalam menjalankan kewajibannya. Berkaitan dengan bidang keperawatan cukup tepat karena mempunyai tingkat focus, teliti, dan ketepatan yang sesuai dengan standard operasional (Widiagma et al., 2021).

E. Kesimpulan

Melalui pelaksanaan pengabdian masyarakat di rumah sakit memperoleh warna baru cara melakukan komunikasi efektif melalui pelaksanaan penilaian kepribadi dengan memanfaatkan aplikasi DISC profile. Dengan mengetahui peta kepribadian pegawai, mempermudah dalam menciptakan komunikasi efektif antar pegawai rumah sakit guna meningkatkan kualitas kerja dan tingkat kepuasan pasien. Bagi responden yang mengikuti kegiatan akan lebih mengoptimalkan pengembangan diri dan menjalin kerja sama dalam tim sesuai unit kerjanya.

F. Ucapan Terima Kasih (Bila Perlu)

Dalam kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Lembaga Penelitian, Publikasi, dan Pengabdian Masyarakat (LP3M) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah mendukung pelaksanaan kegiatan program pengabdian masyarakat ini serta telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti Seminar Nasional Program Pengabdian Masyarakat. Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak RSUD Muhammadiyah Banjarnegara yang telah mendukung kegiatan sehingga berjalan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariany, R., Novalinda, Damsar, & Sitriwanti, M. (2020). *The Effective Communication in Street Level Staff in Pariaman Regional Public Hospital*. 332–339. <https://doi.org/10.2991/AEBMR.K.200305.216>
- Bell, R., Fann, S., Morrison, J., & Lisk, J. (2011). Determining personal talents and behavioral styles of applicants to surgical training: A new look at an old problem, part I. *Journal of Surgical Education*, 68(6), 534–541. <https://doi.org/10.1016/J.JSURG.2011.05.016>
- Fuqua, R. M., & Bryan, J. (2017). *The Psychology of Leadership Selection: DiSC Results*

- and Leadership Success in Health Care. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 4(10), 97–102. <https://doi.org/10.14738/assrj.410.3136>
- Gund, G. T., S. J. Sonawane, and S. V. B. (2020). Importance of Human Resource Management in Health Care. *Vidyabharati International Interdisciplinary Research Journal*, 11(2), 321–326.
- Hardika, Aisyah, E. N., Raharjo, K. M., & Soraya, D. U. (2020). Transformation the meaning of learning for millennial generation on digital era. *International Journal of Interactive Mobile Technologies*, 14(12), 69–81. <https://doi.org/10.3991/IJIM.V14I12.15579>
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). *The leadership challenge*. 389.
- Martin, W. E., & Keogh, T. J. (2004). *Managing medical groups: 21st century challenges and the impact of physician leadership styles*. The Journal of Medical Practice Management : MPM. https://www.researchgate.net/publication/8196348_Managing_medical_groups_21st_century_challenges_and_the_impact_of_physician_leadership_styles
- Medland, J., & Stern, M. (2009). Coaching as a successful strategy for advancing new manager competency and performance. *Journal for Nurses in Staff Development*, 25(3), 141–147. <https://doi.org/10.1097/NND.0b013e3181a56f0a>
- Sabra, A. A. (2014). Job performance among nurses working in two different health care levels , Eastern Saudi Arabia: A comparative study Research Article Job Performance Among Nurses Working In Two Different Health Care Levels , Eastern Saudi Arabia : A Comparative Study. *International Journal of Medical Science and Public Health*, 3(October). <https://doi.org/10.5455/ijmsph.2014.240420142>
- Widiagma, V. P., Erti, I. D., & Deviantony, F. (2021). The Correlation Between Personality Type of Disc (Dominance, Influence, Steadiness, and Compliance) Models and Burnout the Nurses at Puskesmas in Jembrana Regency, Bali. *Jurnal Ilmu Keperawatan (Journal of Nursing Science)*, 9(1), 36–45. <https://doi.org/10.21776/UB.JIK.2021.009.01.5>
- Xia, X., Lo, D., Bao, L., Sharma, A., & Li, S. (2017). Personality and project success: Insights from a large-scale study with professionals. *Proceedings - 2017 IEEE International Conference on Software Maintenance and Evolution, ICSME 2017*, 318–328. <https://doi.org/10.1109/ICSME.2017.50>