PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.5, No.6, Oktober 2026

Analisis Komposisi Profil DISC dan Nilai Akhir Mahasiswa dalam Pembelajaran Kelompok

Guntur Haludin[1], Ayuningtyas Sujono Putri[2]
[1] Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya, Indonesia
[2]Program Studi Psikologi, Universitas Pembangunan Jaya, Indonesia
E-mail: guntur.haludin@upj.ac.id[1], ayuningtyas.putri@upj.ac.id[2]

Article History:
Received: 24 Juli 2026
Revised: 20 September 2026
Accepted: 02 Oktober 2026

Keywords: *Komposisi DISC, Pembelajaran Kelompok, Nilai Akhir, Kepribadian, Mahasiswa*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan menganalisis komposisi profil DISC dalam kelompok mahasiswa serta membandingkan pola nilai akhir berdasarkan karakteristik komposisi tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-komparatif berbasis data sekunder berupa hasil asesmen DISC, pembagian kelompok, dan nilai akhir mahasiswa. Subjek penelitian terdiri atas 124 mahasiswa dari empat kelas yang terbagi dalam 31 kelompok. Data DISC tersedia untuk 102 mahasiswa, sedangkan analisis komposisi kelompok dilakukan pada 17 kelompok dengan data DISC lengkap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profil Conscientiousness dan Steadiness mendominasi distribusi mahasiswa. Kelompok relatif heterogen memiliki rata-rata nilai 78,23, sedikit lebih tinggi daripada kelompok relatif homogen sebesar 77,16. Kelompok dengan tiga jenis profil memiliki rata-rata tertinggi, sementara kelompok dominan C memiliki rata-rata lebih tinggi daripada kelompok dominan S. Namun, pola tersebut belum menunjukkan kecenderungan yang konsisten. Komposisi DISC dapat digunakan untuk menggambarkan karakteristik kelompok dan mendukung pengelolaan pembelajaran, tetapi tidak cukup digunakan sebagai dasar tunggal untuk memperkirakan pencapaian akademik mahasiswa.*

PENDAHULUAN

Pembelajaran kelompok banyak digunakan dalam pendidikan tinggi karena dapat mengembangkan kemampuan komunikasi, koordinasi, kepemimpinan, pembagian tugas, dan pemecahan masalah mahasiswa. Namun, kelompok sering dibentuk berdasarkan kedekatan pertemanan, pilihan mahasiswa, urutan daftar hadir, atau pembagian acak tanpa mempertimbangkan karakteristik perilaku anggota. Kondisi ini dapat memunculkan ketidakseimbangan kontribusi, dominasi anggota tertentu, konflik interpersonal, lemahnya koordinasi, dan *social loafing* yang memengaruhi pencapaian kelompok (Sherif, 2022). Kepribadian diketahui berkaitan dengan motivasi, pengalaman belajar, ketekunan, kesejahteraan, dan prestasi akademik, meskipun kekuatan hubungannya berbeda menurut konteks, bidang pembelajaran, dan bentuk penilaian (Apostolov & Geldenhuys, 2022; Hübner et al., 2022; Israel

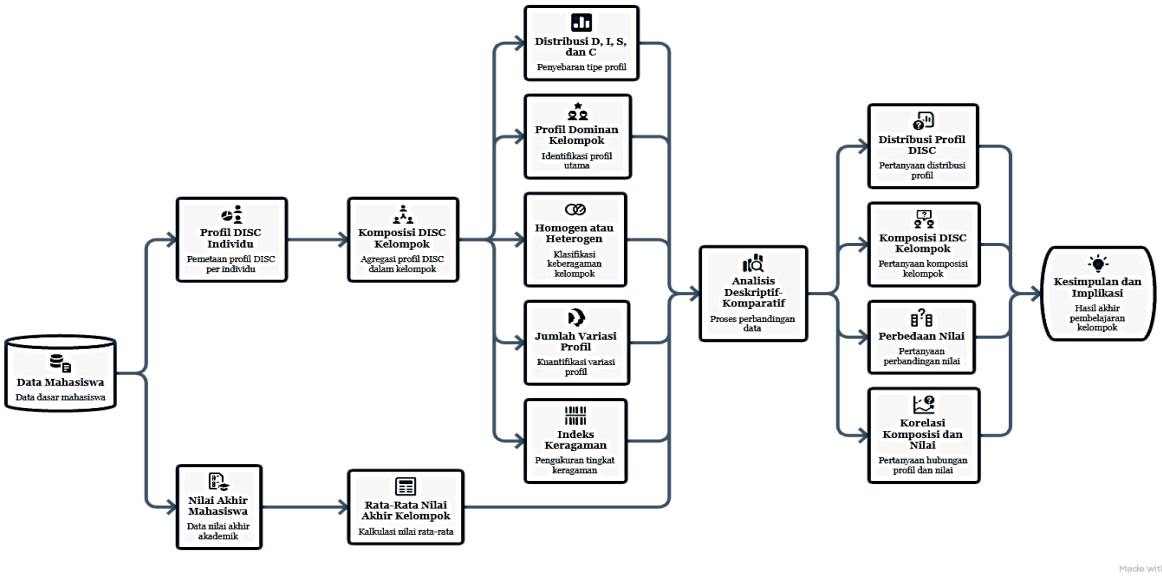
et al., 2022; John, John, & Rao, 2020; Mammadov, 2021; Meyer, Jansen, Hübner, & Lüdtke, 2023; Zell & Lesick, 2021). Dalam pembelajaran kelompok, nilai akhir tidak hanya mencerminkan kemampuan individual, tetapi juga interaksi karakteristik anggota dan pola kerja yang terbentuk. Faktor nonkognitif, seperti motivasi, ketahanan, stres, *locus of control*, preferensi belajar, dan kemampuan mengelola hubungan, turut berkaitan dengan proses serta hasil belajar mahasiswa (Arain et al., 2021; Chisholm-Burns, Berg-Poppe, Spivey, Karges-Brown, & Pithan, 2021; Findyartini et al., 2021). Hubungan tersebut juga dapat berbeda menurut gender dan moda pembelajaran (Idrizi, Filiposka, & Trajkovikj, 2023; Khan, 2021; Olowookere, Omonijo, Odukoya, & Anyaegbunam, 2020; Sun & Qing, 2022; Tokiwa, 2025). Oleh karena itu, komposisi kepribadian dalam kelompok perlu diteliti untuk memperoleh gambaran mengenai pola perbedaan nilai akhir mahasiswa berdasarkan karakteristik anggota kelompok.

Salah satu model yang dapat digunakan untuk memahami kecenderungan perilaku anggota kelompok adalah DISC, yang terdiri atas *Dominance, Influence, Steadiness*, dan *Conscientiousness.* Dalam pendidikan dan pelatihan, DISC digunakan untuk membantu mahasiswa mengenali kecenderungan perilaku, meningkatkan kesadaran diri, memperbaiki komunikasi, serta mengembangkan kemampuan kepemimpinan dan kerja sama (Fens, Dantuma-Wering, & Taxis, 2020; Fertig & Wells, 2022; Masen, Hedlund, & Tingle, 2022). Penggunaan DISC juga dilaporkan dapat mendukung kualitas kolaborasi dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih suportif, meskipun tidak selalu diikuti oleh perbedaan pada ukuran kinerja akademik yang objektif (Milne et al., 2022). Dalam berbagai konteks tim, keragaman profil DISC dapat membantu menyeimbangkan komunikasi, pengambilan keputusan, kestabilan kerja, ketelitian, dan hubungan antaranggota (Nin, Looper, Sumner, & Janelle, 2022; Yu, Song, Dong, Su, & Zhang, 2020). Literatur pembentukan tim menunjukkan bahwa hasil kelompok tidak selalu ditentukan oleh satu profil tertentu, tetapi juga oleh keragaman, keseimbangan, dan komplementaritas karakteristik anggotanya (Fuel, Pardo-del-Val, & Revuelto-Taboada, 2021; Vinella, Hu, Lykourentzou, & Masthoff, 2022). Komposisi yang lebih beragam memungkinkan kelompok memiliki fungsi perilaku yang lebih lengkap, sedangkan konsentrasi berlebihan pada satu kecenderungan dapat berkaitan dengan konflik atau ketidakseimbangan partisipasi (Amoroso et al., 2021; Rovenska, Smyrnova, & Латышева, 2023). DISC memiliki kegunaan praktis untuk memetakan kecenderungan perilaku, tetapi penggunaannya perlu dilengkapi dengan informasi lain dan tidak dapat dijadikan satu-satunya dasar untuk memperkirakan hasil akademik atau kinerja anggota kelompok (Kim, Lee, & Hwang, 2025; Rhea et al., 2022). Oleh karena itu, analisis komposisi DISC dalam penelitian ini diarahkan pada distribusi, dominasi, keragaman, dan interaksi profil pada tingkat kelompok, bukan sekadar pada identifikasi profil individual.

Pentingnya penelitian ini diperkuat oleh literatur yang menunjukkan bahwa kepribadian berkaitan dengan gaya kepemimpinan, efektivitas individu dalam mengarahkan kelompok, motivasi, keterlibatan, dan kualitas hubungan interpersonal dalam lingkungan pendidikan (Avecillas, Alipio, Aguirre, Cevallos-Valdiviezo, & Quispe, 2024; Vázquez, Rodríguez-González, & Reyes, 2024). Faktor lain, seperti kepemimpinan transformasional dan autentik, kecerdasan emosional, *self-efficacy*, serta *mindfulness*, juga dapat mendukung kemampuan anggota kelompok dalam bekerja sama dan menghadapi tekanan (Blum, 2025; Currie & Currie, 2022; Gkintoni, Halkiopoulos, & Dimakos, 2023; Jaworski, Pańczyk, Leńczuk-Gruba, Nowacka, & Gotlib, 2022; Konte & Li, 2020). Namun, efektivitas kelompok tetap dipengaruhi oleh konteks budaya, karakteristik anggota, tuntutan situasi, dan lingkungan institusi tempat pembelajaran berlangsung (Dishari & AlAfnan, 2024; Gotlhe, Mpuangnan, Dick-Sagoe, & Roboji, 2024; Haxhihyseni, Tirana, & Carvalh, 2023; Kruse & Rosing, 2023; Lynch, Daly, Lafferty, & McNamara, 2022; Mubarok & Imron, 2021). Literatur yang ada lebih banyak membahas DISC

sebagai alat pengembangan kesadaran diri, komunikasi, kepemimpinan, dan pembentukan tim, sedangkan penelitian yang secara langsung menggambarkan komposisi DISC dalam kelompok mahasiswa dan membandingkannya dengan nilai akhir masih terbatas. Kesenjangan tersebut menunjukkan perlunya penelitian yang menempatkan komposisi DISC sebagai karakteristik kelompok, bukan hanya sebagai profil individual.

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi distribusi dan komposisi profil DISC dalam kelompok mahasiswa, mendeskripsikan nilai akhir, serta membandingkan pola nilai berdasarkan homogenitas, heterogenitas, jumlah variasi profil, dan profil dominan kelompok. Penelitian ini juga diarahkan untuk mengidentifikasi komposisi DISC yang menunjukkan rata-rata nilai akhir lebih tinggi tanpa menempatkan DISC sebagai satu-satunya penjelas pencapaian akademik. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai kepribadian dan pembelajaran kelompok serta memberikan dasar praktis bagi dosen dalam memahami karakteristik kelompok secara lebih terencana. Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) bagaimana distribusi profil DISC mahasiswa dalam pembelajaran kelompok; (2) bagaimana komposisi profil DISC pada tingkat kelompok; (3) bagaimana perbedaan rata-rata nilai akhir antara kelompok yang relatif homogen dan heterogen; dan (4) komposisi profil DISC seperti apa yang menunjukkan rata-rata nilai akhir lebih tinggi?



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

LANDASAN TEORI

DISC merupakan kerangka perilaku yang mengelompokkan kecenderungan individu ke dalam empat dimensi, yaitu *Dominance, Influence, Steadiness*, dan *Conscientiousness*. Dimensi *Domina*nce menggambarkan kecenderungan bertindak tegas, cepat, kompetitif, dan berorientasi pada hasil, sedangkan *Influence* berkaitan dengan kemampuan berkomunikasi, membangun relasi, memengaruhi orang lain, dan menciptakan antusiasme. Dimensi *Steadiness* mencerminkan kesabaran, konsistensi, stabilitas, dan kecenderungan mendukung anggota lain, sementara *Conscientiousness* berkaitan dengan ketelitian, kepatuhan terhadap standar, analisis, dan pengendalian kualitas. Dalam pendidikan tinggi, DISC digunakan untuk membantu mahasiswa memahami kecenderungan perilaku diri sendiri dan anggota kelompok, sekaligus mendukung pengembangan komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama (Fens et al., 2020; Fertig & Wells,

2022; Masen et al., 2022). Penggunaan DISC dalam lingkungan pembelajaran juga dapat menciptakan hubungan yang lebih suportif dan meningkatkan kualitas kolaborasi, walaupun manfaat tersebut tidak selalu diikuti oleh perbedaan pada ukuran kinerja akademik yang objektif (Milne et al., 2022). Dalam berbagai konteks tim, keragaman profil DISC dapat membantu menyeimbangkan pola komunikasi, pengambilan keputusan, stabilitas kerja, ketelitian, dan hubungan antaranggota (Nin et al., 2022; Yu et al., 2020). Meskipun demikian, DISC tidak seharusnya digunakan sebagai alat diagnostik atau sebagai satu-satunya dasar untuk memperkirakan kemampuan akademik dan kinerja individu (Rhea et al., 2022). Pengintegrasian DISC dengan model kepribadian lain juga menunjukkan bahwa informasi profil perilaku lebih tepat digunakan secara komplementer untuk memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai karakteristik individu dan kelompok (Kim et al., 2025).

Komposisi profil DISC mengacu pada susunan, distribusi, dominasi, keragaman, dan keseimbangan profil perilaku dalam suatu kelompok. Secara konseptual, kelompok yang memiliki komposisi beragam dapat memperoleh manfaat dari kecenderungan perilaku yang saling melengkapi, seperti kemampuan mengarahkan dari profil D, membangun komunikasi dari profil I, menjaga stabilitas dari profil S, dan memastikan ketelitian dari profil C. Penelitian pada tim kewirausahaan menunjukkan bahwa kombinasi *Dominance, Steadiness*, dan tingkat *Conscientiousness* tertentu berkaitan dengan pencapaian kinerja, sedangkan kelompok yang terlalu homogen tidak selalu menghasilkan hasil yang lebih baik (Fuel et al., 2021). Pembentukan tim yang mempertimbangkan distribusi karakteristik anggota dapat membantu meningkatkan koordinasi, pembagian peran, dan kolaborasi karena kelompok memiliki sumber daya perilaku yang lebih beragam (Vinella et al., 2022). Keseimbangan karakteristik anggota juga mendukung komunikasi dan semangat kelompok, sedangkan konsentrasi berlebihan pada satu kecenderungan dapat berkaitan dengan persaingan, konflik, atau ketidakseimbangan partisipasi (Amoroso et al., 2021). Dalam pelaksanaan program dan pekerjaan kelompok, karakteristik serta kompetensi anggota perlu disesuaikan dengan kebutuhan peran dan tuntutan tugas agar fungsi kelompok dapat berjalan lebih efektif (Rovenska et al., 2023). Namun, heterogenitas tidak secara otomatis menghasilkan pencapaian yang lebih tinggi karena manfaat keragaman tetap bergantung pada pembagian tugas, pola komunikasi, kepemimpinan, dan kemampuan anggota mengelola perbedaan. Dalam penelitian ini, komposisi profil DISC dianalisis melalui distribusi anggota pada profil D, I, S, dan C, keberadaan profil dominan, jumlah variasi profil, kategori kelompok relatif homogen atau heterogen, serta indeks keragaman pada tingkat kelompok.

Nilai akhir mahasiswa dalam pembelajaran kelompok dapat mencerminkan kombinasi kemampuan individual, tanggung jawab akademik, proses interaksi, serta kualitas koordinasi antaranggota. Literatur *Big Five* menunjukkan bahwa *conscientiousness* merupakan salah satu prediktor yang konsisten terhadap motivasi dan pencapaian akademik karena berkaitan dengan kedisiplinan, keteraturan, ketekunan, dan penyelesaian tanggung jawab (Apostolov & Geldenhuys, 2022; John et al., 2020; Mammadov, 2021). Meskipun DISC dan *Big Five* sama-sama digunakan untuk menggambarkan kecenderungan perilaku, dimensi *Conscientiousness* dalam kedua kerangka tidak dapat diperlakukan sebagai konstruk yang sepenuhnya identik. Literatur *Big Five* dalam penelitian ini digunakan sebagai pendukung untuk menjelaskan hubungan umum antara ketelitian, kedisiplinan, keteraturan, dan pencapaian akademik. Hubungan antara kepribadian dan nilai juga dapat berbeda berdasarkan bidang studi, bentuk penilaian, pengalaman belajar, dan konteks pendidikan yang digunakan (Hübner et al., 2022; Israel et al., 2022; Meyer et al., 2023; Zell & Lesick, 2021). Dalam kerja kelompok, karakteristik anggota juga berkaitan dengan pembagian kontribusi, komunikasi, tanggung jawab bersama, dan kemungkinan munculnya *social loafing* (Sherif, 2022). Faktor nonkognitif seperti motivasi,

ketahanan, stres, *locus of control*, dan preferensi metode pembelajaran turut berkaitan dengan proses serta hasil akademik mahasiswa (Arain et al., 2021; Chisholm-Burns et al., 2021; Findyartini et al., 2021). Hubungan tersebut juga dapat bervariasi menurut gender dan moda pembelajaran, termasuk dalam pembelajaran daring dan bidang STEM (Idrizi et al., 2023; Khan, 2021; Olowookere et al., 2020; Sun & Qing, 2022; Tokiwa, 2025). Dengan demikian, nilai akhir tidak dapat dipahami hanya sebagai hasil komposisi kepribadian, tetapi perlu dilihat sebagai capaian yang juga dipengaruhi oleh konteks pembelajaran dan karakteristik individual mahasiswa.

Kepribadian mahasiswa juga berkaitan dengan cara anggota menjalankan fungsi kepemimpinan, berinteraksi, dan merespons tekanan dalam kelompok. Penelitian terhadap mahasiswa menunjukkan bahwa keterbukaan, *conscientiousness, extraversion*, dan stabilitas emosional berkaitan dengan gaya kepemimpinan serta efektivitas individu dalam mengarahkan kelompok (Avecillas et al., 2024; Vázquez et al., 2024). Kepemimpinan transformasional, autentik, kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan *mindfulness* juga dapat mendukung motivasi, keterlibatan, hubungan interpersonal, dan kemampuan menghadapi tekanan (Blum, 2025; Currie & Currie, 2022; Gkintoni et al., 2023; Jaworski et al., 2022; Konte & Li, 2020). Namun, efektivitas kelompok tetap dipengaruhi oleh konteks budaya, karakteristik anggota, tuntutan situasi, dan lingkungan institusi tempat pembelajaran berlangsung (Dishari & AlAfnan, 2024; Gotlhe et al., 2024; Haxhihyseni et al., 2023; Kruse & Rosing, 2023; Lynch et al., 2022; Mubarok & Imron, 2021). Variabel-variabel tersebut tidak diukur secara langsung dalam penelitian ini, tetapi digunakan untuk menunjukkan bahwa hubungan antara kepribadian dan hasil akademik berlangsung dalam konteks yang kompleks. Oleh karena itu, komposisi DISC dalam penelitian ini diposisikan sebagai karakteristik kelompok yang dibandingkan berdasarkan pola distribusi profil dan variasi nilai akhir, bukan sebagai penyebab tunggal pencapaian akademik mahasiswa. Kerangka ini memungkinkan penelitian menggambarkan apakah kelompok yang relatif homogen, heterogen, memiliki variasi profil tertentu, atau didominasi satu profil menunjukkan pola nilai akhir yang berbeda. Dengan pendekatan tersebut, analisis DISC diarahkan untuk memahami karakteristik kelompok secara deskriptif dan komparatif, sekaligus menghindari penggunaan profil kepribadian secara deterministik.

METODE PENELITIAN

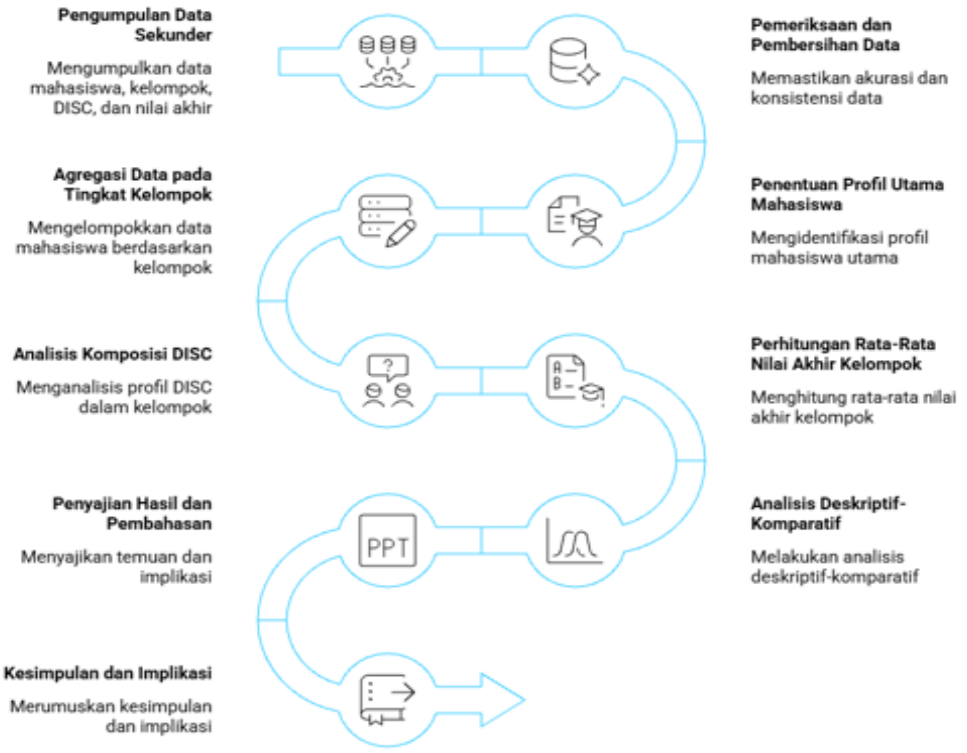
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-komparatif untuk menggambarkan komposisi profil DISC dalam kelompok mahasiswa dan membandingkan pola nilai akhir berdasarkan karakteristik komposisi tersebut. Data penelitian bersifat sekunder dan berasal dari hasil asesmen DISC, daftar pembagian kelompok, identitas kelas, serta nilai akhir mahasiswa. Subjek penelitian terdiri atas 124 mahasiswa yang mengikuti pembelajaran kelompok pada empat kelas, yaitu Komunikasi Bisnis B, Komunikasi Bisnis C, PPO PSI, dan PPO KOTA. Seluruh mahasiswa tersebut terbagi ke dalam 31 kelompok dengan jumlah anggota yang berbeda pada setiap kelompok. Penelitian menggunakan seluruh data mahasiswa yang tersedia pada empat kelas. Analisis distribusi profil dilakukan terhadap 102 mahasiswa yang memiliki data DISC, sedangkan analisis komposisi kelompok dilakukan terhadap 17 kelompok yang seluruh anggotanya memiliki data DISC lengkap. Unit analisis penelitian ditetapkan pada tingkat kelompok karena komposisi DISC menggambarkan susunan karakteristik perilaku anggota dalam satu kelompok. Setiap kelompok diperlakukan sebagai satu observasi dengan mempertimbangkan jumlah anggota, distribusi profil utama, profil dominan kelompok, tingkat keragaman, dan rata-rata nilai akhir kelompok. Penggunaan unit analisis kelompok sejalan dengan literatur yang menempatkan distribusi karakteristik anggota, keragaman, dan keseimbangan peran sebagai unsur penting dalam pembentukan serta dinamika tim (Fuel et al.,

2021; Vinella et al., 2022).

Instrumen penelitian terdiri atas lembar dokumentasi identitas mahasiswa, hasil asesmen DISC, lembar pemetaan kelompok, dan dokumentasi nilai akhir. Asesmen DISC dilaksanakan oleh UPJ Assessment Center pada semester genap tahun akademik 2025/2026. Hasil asesmen menampilkan urutan kecenderungan dimensi DISC, seperti CS/ID, SCI/D, SIC/D, CD/SI, dan IS/DC. Dimensi pada posisi pertama digunakan sebagai profil utama mahasiswa berdasarkan pedoman interpretasi instrumen, yaitu D untuk *Dominance*, I untuk *Influence*, S untuk *Steadiness*, dan C untuk *Conscientiousness*. Istilah profil utama tidak menunjukkan penetapan tipe kepribadian tunggal yang bersifat mutlak. Pengkodean dilakukan secara konsisten terhadap seluruh mahasiswa yang memiliki data DISC berdasarkan pedoman pembacaan instrumen yang digunakan dalam asesmen. DISC dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan kecenderungan perilaku, komunikasi, ketelitian, kestabilan, kepemimpinan, dan pola interaksi mahasiswa dalam kelompok (Fertig & Wells, 2022; Masen et al., 2022). Hasil DISC tidak digunakan sebagai alat diagnosis psikologis atau sebagai dasar tunggal untuk menilai kemampuan akademik mahasiswa karena penggunaan asesmen kepribadian untuk memperkirakan kinerja perlu dilakukan secara hati-hati (Rhea et al., 2022). Komposisi DISC pada setiap kelompok dioperasionalkan melalui jumlah anggota berprofil D, I, S, dan C, proporsi masing-masing profil, jumlah variasi profil, keberadaan profil dominan, kategori relatif homogen atau heterogen, serta indeks keragaman. Profil dominan kelompok ditetapkan apabila satu profil utama mencakup sekurang-kurangnya 60% anggota kelompok. Kelompok yang tidak memiliki satu profil utama dengan proporsi sekurang-kurangnya 60% dikategorikan tidak memiliki profil dominan tunggal. Karena belum terdapat batas baku homogenitas komposisi DISC dalam kelompok, proporsi 60% digunakan sebagai kriteria operasional eksploratif untuk menunjukkan keberadaan satu profil mayoritas. Oleh karena itu, hasil klasifikasi homogen dan heterogen perlu dipahami dalam konteks definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini. Indeks keragaman dihitung menggunakan *Simpson's Diversity Index*, yaitu $IK = 1 - \Sigma p_i^2$, dengan p_i adalah proporsi anggota pada masing-masing kategori profil DISC. Nilai indeks yang mendekati nol menunjukkan komposisi yang semakin homogen, sedangkan nilai yang lebih tinggi menunjukkan komposisi yang semakin beragam (Simpson, 1949).

Prosedur pengumpulan dan pengolahan data dilakukan melalui lima tahap. Tahap pertama adalah menggabungkan data mahasiswa, kelas, kelompok, profil DISC, dan nilai akhir ke dalam satu lembar kerja. Tahap kedua adalah memberikan kode anonim kepada setiap mahasiswa dan kelompok untuk menjaga kerahasiaan identitas subjek. Tahap ketiga adalah memeriksa duplikasi, ketidakkonsistenan penulisan profil, kesesuaian keanggotaan kelompok, data kosong, dan kelengkapan nilai akhir. Tahap keempat adalah menentukan profil utama mahasiswa berdasarkan dimensi yang tercantum pada posisi pertama dalam urutan hasil asesmen DISC, kemudian menghitung jumlah dan proporsi profil D, I, S, dan C pada setiap kelompok. Tahap kelima adalah mengagregasi data mahasiswa pada tingkat kelompok dengan menghitung jumlah anggota, kelengkapan data DISC, jumlah variasi profil, profil dominan kelompok, indeks keragaman, rata-rata nilai akhir, nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi nilai kelompok. Nilai akhir kelompok dihitung sebagai rata-rata nilai akhir seluruh anggota karena nilai mahasiswa dalam kelompok yang sama tidak selalu identik. Ukuran tersebut digunakan sebagai representasi agregat pencapaian akademik kelompok, dengan catatan bahwa nilai akhir masih mengandung komponen penilaian individual. Penggunaan data dilakukan dengan persetujuan pihak yang berwenang di lingkungan program studi. Seluruh data dianonimkan sebelum dianalisis, identitas individu tidak dicantumkan dalam pelaporan hasil, dan data tidak digunakan untuk menentukan perlakuan akademik terhadap mahasiswa.

Analisis data dilakukan secara deskriptif-komparatif. Statistik deskriptif yang digunakan meliputi frekuensi, persentase, rata-rata, median, nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi. Distribusi profil DISC dianalisis terhadap 102 mahasiswa yang memiliki data DISC dan disajikan untuk keseluruhan sampel serta masing-masing kelas. Pada tingkat kelompok, analisis dilakukan terhadap 17 kelompok dengan data DISC lengkap berdasarkan jumlah variasi profil, profil dominan kelompok, kategori relatif homogen atau heterogen, dan indeks keragaman. Perbandingan nilai akhir dilakukan secara deskriptif berdasarkan kategori homogenitas, jumlah variasi profil, dan profil dominan kelompok. Hasil perbandingan disajikan dalam bentuk jumlah kelompok, rata-rata, standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum. Analisis tidak diarahkan untuk membuktikan hubungan sebab-akibat atau menyatakan signifikansi statistik, melainkan untuk menggambarkan pola komposisi DISC dan variasi nilai akhir kelompok mahasiswa. Interpretasi hasil dilakukan secara hati-hati karena nilai akhir juga dapat berkaitan dengan motivasi, ketahanan, stres, pengalaman belajar, serta faktor nonkognitif lainnya (Arain et al., 2021; Chisholm-Burns et al., 2021; Findyartini et al., 2021).



Gambar 2. Diagram Alur Penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data penelitian mencakup 124 mahasiswa yang berasal dari empat kelas dan terbagi ke dalam 31 kelompok pembelajaran. Kelas Komunikasi Bisnis B terdiri atas 32 mahasiswa dalam enam kelompok, Komunikasi Bisnis C terdiri atas 21 mahasiswa dalam lima kelompok, PPO PSI terdiri atas 30 mahasiswa dalam delapan kelompok, dan PPO KOTA terdiri atas 41 mahasiswa dalam 12 kelompok. Data profil DISC tersedia untuk 102 mahasiswa atau 82,26% dari keseluruhan subjek, sedangkan 22 mahasiswa atau 17,74% tidak memiliki data DISC. Berdasarkan posisi pertama pada urutan hasil asesmen, profil utama C tercatat pada 44

mahasiswa atau 43,14% dari mahasiswa yang memiliki data DISC. Profil utama S tercatat pada 43 mahasiswa atau 42,16%, profil I pada 11 mahasiswa atau 10,78%, dan profil D pada empat mahasiswa atau 3,92%. Nilai akhir tersedia untuk seluruh mahasiswa dengan rata-rata 77,48, median 77,75, standar deviasi 4,07, nilai minimum 63,98, dan nilai maksimum 86,30. Komunikasi Bisnis B memiliki rata-rata nilai 79,30, Komunikasi Bisnis C 77,80, PPO PSI 77,61, dan PPO KOTA 75,80. Standar deviasi nilai masing-masing kelas adalah 3,83 untuk Komunikasi Bisnis B, 4,73 untuk Komunikasi Bisnis C, 2,94 untuk PPO PSI, dan 4,06 untuk PPO KOTA.

Tabel 1. Ringkasan Data Mahasiswa dan Nilai Akhir

Kelas	Mahasiswa	Jumlah Kelompok	Data DISC	Rata-rata Nilai	Standar Deviasi	Minimum	Maksimum
Komunikasi Bisnis B	32	6	31	79,30	3,83	65,97	86,30
Komunikasi Bisnis C	21	5	17	77,80	4,73	66,30	82,68
PPO PSI	30	8	23	77,61	2,94	67,40	83,21
PPO KOTA	41	12	31	75,80	4,06	63,98	82,94
Total	**124**	**31**	**102**	**77,48**	**4,07**	**63,98**	**86,30**

Analisis pada tingkat kelompok dilakukan terhadap 17 kelompok yang seluruh anggotanya memiliki data DISC lengkap. Sebanyak 13 kelompok dikategorikan relatif homogen karena satu profil utama mencakup sekurang-kurangnya 60% anggota, sedangkan empat kelompok dikategorikan relatif heterogen karena tidak terdapat satu profil yang mencapai batas tersebut. Kelompok relatif homogen memiliki rata-rata nilai akhir kelompok sebesar 77,16 dengan standar deviasi 4,27, nilai minimum 66,29, dan nilai maksimum 82,58. Kelompok relatif heterogen memiliki rata-rata nilai akhir kelompok sebesar 78,23 dengan standar deviasi 2,17, nilai minimum 75,46, dan nilai maksimum 80,71. Berdasarkan jumlah variasi profil, 14 kelompok terdiri atas dua jenis profil, dua kelompok terdiri atas tiga jenis profil, dan satu kelompok terdiri atas empat jenis profil. Kelompok dengan dua jenis profil memiliki rata-rata nilai 76,91, standar deviasi 3,96, nilai minimum 66,29, dan nilai maksimum 80,71. Dua kelompok dengan tiga jenis profil memiliki rata-rata nilai 80,29, standar deviasi 3,24, nilai minimum 78,00, dan nilai maksimum 82,58. Satu kelompok dengan empat jenis profil memiliki rata-rata nilai 78,75 dan terdiri atas masing-masing satu anggota dengan profil utama D, I, S, dan C.

Tabel 2. Nilai Akhir Berdasarkan Komposisi Profil DISC Kelompok

Kategori Komposisi	Jumlah Kelompok	Rata-rata Nilai	Standar Deviasi	Minimum	Maksimum
Relatif homogen	13	77,16	4,27	66,29	82,58
Relatif heterogen	4	78,23	2,17	75,46	80,71
Dua jenis profil	14	76,91	3,96	66,29	80,71
Tiga jenis profil	2	80,29	3,24	78,00	82,58
Empat jenis profil	1	78,75	–	78,75	78,75

Berdasarkan profil dominan kelompok, delapan kelompok memiliki dominasi profil S, empat kelompok memiliki dominasi profil C, satu kelompok memiliki dominasi profil I, dan tidak terdapat kelompok dengan dominasi profil D. Empat kelompok lainnya tidak memiliki profil dominan tunggal karena tidak ada satu profil utama yang mencapai proporsi 60% dari jumlah anggota. Delapan kelompok dominan S memiliki rata-rata nilai akhir 75,26 dengan standar deviasi 4,37, nilai minimum 66,29, dan nilai maksimum 79,70. Empat kelompok dominan C memiliki rata-rata nilai akhir 79,61 dengan standar deviasi 0,92, nilai minimum 78,56, dan nilai maksimum 80,40. Satu kelompok dominan I memiliki rata-rata nilai akhir 82,58. Empat kelompok tanpa dominasi tunggal memiliki rata-rata nilai akhir 78,23 dengan standar deviasi 2,17, nilai minimum 75,46, dan nilai maksimum 80,71. Indeks keragaman pada 17 kelompok lengkap dihitung berdasarkan proporsi profil utama D, I, S, dan C dalam masing-masing kelompok. Nilai indeks keragaman kelompok lengkap berada pada rentang 0,375 hingga 0,750, dengan nilai 0,750 tercatat pada kelompok yang memiliki masing-masing satu anggota berprofil D, I, S, dan C.

Tabel 3. Nilai Akhir Berdasarkan Profil Dominan Kelompok

Profil Dominan	Jumlah Kelompok	Rata-rata Nilai	Standar Deviasi	Minimum	Maksimum
D	0	–	–	–	–
I	1	82,58	–	82,58	82,58
S	8	75,26	4,37	66,29	79,70
C	4	79,61	0,92	78,56	80,40
Tidak ada dominasi tunggal	4	78,23	2,17	75,46	80,71

Pembahasan

Rumusan masalah pertama membahas distribusi profil DISC mahasiswa dalam pembelajaran kelompok. Dari 102 mahasiswa yang memiliki data asesmen, profil utama *Conscientiousness* tercatat pada 44 mahasiswa atau 43,14%, sedangkan *Steadiness* tercatat pada 43 mahasiswa atau 42,16%. Profil *Influence* ditemukan pada 11 mahasiswa atau 10,78%, sementara *Dominance* hanya ditemukan pada empat mahasiswa atau 3,92%. Distribusi tersebut menunjukkan bahwa karakteristik mahasiswa dalam penelitian lebih banyak terkonsentrasi pada kecenderungan ketelitian, keteraturan, kestabilan, kesabaran, dan dukungan terhadap anggota lain. Dalam kerangka DISC, profil C dikaitkan dengan perhatian terhadap standar, analisis, akurasi, dan pengendalian kualitas, sedangkan profil S berkaitan dengan konsistensi, kestabilan, kesabaran, dan dukungan interpersonal (Fertig & Wells, 2022; Masen et al., 2022). Jumlah profil I dan D yang relatif lebih kecil menunjukkan bahwa fungsi komunikasi persuasif, ekspresi sosial, pengarahan cepat, dan pengambilan keputusan tegas tidak banyak direpresentasikan sebagai profil utama. Namun, distribusi tersebut tidak menunjukkan bahwa C dan S lebih unggul daripada I dan D karena setiap kecenderungan perilaku memiliki fungsi yang berbeda dalam kelompok. Nin et al. (2022) menjelaskan bahwa efektivitas kelompok bergantung pada kemampuan mengintegrasikan perbedaan perilaku, komunikasi, dan kebutuhan anggota, bukan pada keberadaan satu profil yang dianggap paling baik. Dengan demikian, distribusi C dan S merupakan gambaran karakteristik sampel dan menjadi dasar untuk memahami susunan profil pada tingkat kelompok.

Rumusan masalah kedua berkaitan dengan komposisi profil DISC pada tingkat kelompok.

Dari 31 kelompok pembelajaran, terdapat 17 kelompok yang seluruh anggotanya memiliki data DISC lengkap dan digunakan dalam analisis komposisi utama. Sebanyak 13 kelompok dikategorikan relatif homogen karena satu profil utama mencakup sekurang-kurangnya 60% anggota, sedangkan empat kelompok dikategorikan relatif heterogen karena tidak terdapat satu profil yang mencapai batas tersebut. Berdasarkan jumlah variasi profil, 14 kelompok terdiri atas dua jenis profil, dua kelompok terdiri atas tiga jenis profil, dan satu kelompok terdiri atas empat jenis profil. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar kelompok tidak memiliki representasi lengkap D, I, S, dan C, tetapi lebih banyak tersusun atas kombinasi dua kecenderungan perilaku. Fuel et al. (2021) menjelaskan bahwa komposisi kelompok tidak harus mencakup seluruh profil agar dapat menjalankan tugas secara efektif karena hasil kelompok bergantung pada kombinasi karakteristik, kebutuhan tugas, dan fungsi yang dijalankan anggotanya. Vinella et al. (2022) juga menunjukkan bahwa pembentukan tim perlu mempertimbangkan distribusi karakteristik dan kesesuaian anggota, tetapi keragaman hanya menjadi sumber daya apabila disertai pengelolaan peran dan koordinasi. Oleh karena itu, banyaknya kelompok dengan dua profil tidak secara langsung menunjukkan kekurangan komposisi, tetapi menggambarkan struktur kelompok yang lebih terkonsentrasi pada beberapa fungsi perilaku. Indeks keragaman yang berada pada rentang 0,375 hingga 0,750 semakin menegaskan adanya variasi tingkat konsentrasi profil di antara kelompok yang dianalisis.

Rumusan masalah ketiga membahas perbedaan rata-rata nilai akhir antara kelompok relatif homogen dan heterogen. Kelompok relatif homogen memiliki rata-rata nilai 77,16 dengan standar deviasi 4,27, sedangkan kelompok relatif heterogen memiliki rata-rata 78,23 dengan standar deviasi 2,17. Selisih rata-rata kedua kategori adalah 1,07 poin, sehingga perbedaan yang ditemukan secara deskriptif tergolong kecil. Kelompok homogen memiliki rentang nilai yang lebih lebar, yaitu 66,29 sampai 82,58, sedangkan kelompok heterogen berada pada rentang 75,46 sampai 80,71. Data tersebut memperlihatkan bahwa kelompok homogen mencakup kelompok dengan nilai relatif rendah sekaligus kelompok dengan nilai tinggi, sementara nilai kelompok heterogen lebih terkonsentrasi pada rentang yang lebih sempit. Temuan ini sejalan dengan Fuel et al. (2021), yang menyatakan bahwa heterogenitas dapat menyediakan karakteristik yang saling melengkapi, tetapi tidak otomatis menghasilkan pencapaian lebih tinggi. Vinella et al. (2022) menegaskan bahwa manfaat keragaman bergantung pada pembagian peran, koordinasi, dan kemampuan mengelola perbedaan antaranggota. Milne et al. (2022) juga menemukan bahwa penggunaan DISC dapat mendukung kolaborasi dan lingkungan pembelajaran yang lebih suportif, tetapi tidak selalu menghasilkan perubahan pada ukuran kinerja objektif. Perbedaan rata-rata dan penyebaran nilai antarkelas menunjukkan bahwa variasi nilai kelompok juga berpotensi berkaitan dengan perbedaan mata kuliah, karakteristik tugas, dan sistem penilaian. Oleh sebab itu, selisih nilai antara kelompok homogen dan heterogen lebih tepat dipahami sebagai pola deskriptif dalam data, bukan sebagai bukti bahwa heterogenitas menentukan pencapaian akademik.

Rumusan masalah keempat mengidentifikasi komposisi DISC yang menunjukkan rata-rata nilai lebih tinggi. Berdasarkan jumlah variasi, dua kelompok dengan tiga jenis profil memiliki rata-rata tertinggi sebesar 80,29, diikuti satu kelompok dengan empat jenis profil sebesar 78,75 dan 14 kelompok dengan dua jenis profil sebesar 76,91. Pola tersebut tidak menunjukkan hubungan linear karena penambahan jumlah variasi dari tiga menjadi empat profil tidak diikuti kenaikan rata-rata nilai. Selain itu, kategori tiga dan empat profil hanya terdiri atas dua dan satu kelompok, sehingga rata-ratanya sangat dipengaruhi oleh hasil kelompok individual. Berdasarkan profil dominan, kelompok dominan C memiliki rata-rata 79,61, kelompok dominan S sebesar 75,26, satu kelompok dominan I sebesar 82,58, dan kelompok tanpa dominasi tunggal

sebesar 78,23. Nilai kelompok dominan I tidak dapat dibandingkan secara setara karena hanya diwakili satu kelompok, sedangkan tidak terdapat kelompok dominan D. Rata-rata kelompok dominan C yang lebih tinggi daripada kelompok dominan S dapat dibahas secara hati-hati melalui kecenderungan ketelitian, keteraturan, kepatuhan terhadap standar, dan pengendalian pekerjaan. Literatur Big Five menunjukkan bahwa *conscientiousness* berkaitan dengan kedisiplinan, ketekunan, motivasi, dan pencapaian akademik (Apostolov & Geldenhuys, 2022; Mammadov, 2021; Meyer et al., 2023). Meskipun demikian, *Conscientiousness* dalam DISC tidak identik dengan konstruk *conscientiousness* dalam Big Five, sehingga literatur tersebut hanya mendukung penjelasan umum dan tidak dapat digunakan untuk menyatakan kesamaan konseptual.

Signifikansi penelitian ini terletak pada penggunaan DISC sebagai karakteristik komposisi pada tingkat kelompok, bukan hanya sebagai hasil asesmen individual. Sebagian besar literatur terdahulu menggunakan DISC untuk meningkatkan kesadaran diri, komunikasi, kepemimpinan, kesiapan karier, dan kolaborasi dalam pembelajaran (Fens et al., 2020; Fertig & Wells, 2022; Masen et al., 2022; Milne et al., 2022). Penelitian ini memperluas penggunaan tersebut dengan memetakan distribusi profil, homogenitas, jumlah variasi, profil dominan, indeks keragaman, dan rata-rata nilai akhir kelompok. Temuan bahwa kelompok heterogen hanya memiliki rata-rata sedikit lebih tinggi, kelompok tiga profil tidak selalu diikuti keunggulan kelompok empat profil, dan kelompok dominan C tidak selalu menjadi kelompok dengan nilai tertinggi menunjukkan pentingnya menghindari penggunaan DISC secara deterministik. Hasil tersebut berkontribusi pada kajian pendidikan dan perilaku organisasi dengan menunjukkan bahwa komposisi kepribadian merupakan salah satu karakteristik kelompok yang perlu dibaca bersama proses interaksi dan konteks pembelajaran. Rhea et al. (2022) mengingatkan bahwa asesmen kepribadian tidak seharusnya menjadi satu-satunya dasar untuk memperkirakan kinerja, sedangkan Kim et al. (2025) menempatkan DISC sebagai informasi yang lebih tepat digunakan secara komplementer. Penelitian ini juga menambah bukti empiris mengenai penggunaan DISC pada kelompok mahasiswa Indonesia, yang masih terbatas dalam literatur yang digunakan. Dengan demikian, kontribusi utamanya bukan membuktikan profil terbaik, melainkan menunjukkan pola komposisi dan batas penggunaan DISC dalam menjelaskan pencapaian akademik.

Implikasi praktis penelitian adalah bahwa dosen dapat menggunakan DISC sebagai alat refleksi untuk membantu mahasiswa memahami kecenderungan komunikasi, pembagian tugas, pengambilan keputusan, kestabilan kerja, dan pengendalian kualitas. DISC tidak perlu digunakan untuk memastikan setiap kelompok memiliki empat profil karena kelompok dengan representasi lengkap D, I, S, dan C tidak memperoleh rata-rata tertinggi. Pembentukan kelompok sebaiknya mempertimbangkan pula kemampuan akademik, komitmen, pengalaman, kebutuhan tugas, dan preferensi kerja mahasiswa. Informasi DISC dapat digunakan setelah kelompok terbentuk untuk membicarakan pembagian peran, potensi kesenjangan fungsi, dan cara mengelola perbedaan perilaku. Refleksi kelompok, kontrak kontribusi, pembagian tanggung jawab yang eksplisit, serta evaluasi antaranggota dapat melengkapi penggunaan DISC. Implikasi penelitian bagi pengembangan teori adalah perlunya menempatkan proses komunikasi, koordinasi, kepemimpinan, konflik, dan *social loafing* sebagai variabel yang menjembatani komposisi kepribadian dan hasil akademik.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya 102 dari 124 mahasiswa memiliki data DISC dan hanya 17 dari 31 kelompok memiliki data lengkap. Distribusi profil juga tidak seimbang karena C dan S jauh lebih banyak daripada I dan D. Kategori tiga profil hanya terdiri atas dua kelompok, kategori empat profil dan dominan I masing-masing hanya terdiri atas satu kelompok, serta tidak terdapat kelompok dominan D. Klasifikasi homogen dan heterogen

menggunakan batas operasional eksploratif sebesar 60%, sehingga hasil dapat berbeda apabila penelitian lain menggunakan batas berbeda. Nilai akhir berasal dari empat kelas dengan karakteristik mata kuliah, tugas, dan distribusi nilai yang tidak sepenuhnya sama. Rata-rata nilai kelompok juga masih mengandung komponen penilaian individual dan belum sepenuhnya merepresentasikan hasil kerja kolektif. Penelitian tidak mengukur komunikasi, kepemimpinan, pembagian tugas, konflik, partisipasi, dan *social loafing* secara langsung. Oleh karena itu, temuan bersifat deskriptif-komparatif dan tidak dapat digunakan untuk menyimpulkan hubungan sebab-akibat antara komposisi DISC dan nilai akhir mahasiswa.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa profil utama DISC mahasiswa didominasi oleh *Conscientiousness* dan *Steadiness*. Dari 102 mahasiswa yang memiliki data DISC, profil C tercatat pada 44 mahasiswa, profil S pada 43 mahasiswa, profil I pada 11 mahasiswa, dan profil D pada empat mahasiswa. Analisis tingkat kelompok dilakukan terhadap 17 kelompok dengan data DISC lengkap. Sebanyak 13 kelompok dikategorikan relatif homogen dan empat kelompok relatif heterogen berdasarkan batas operasional minimal 60% anggota memiliki profil utama yang sama. Kelompok heterogen memiliki rata-rata nilai akhir 78,23, sedikit lebih tinggi daripada kelompok homogen sebesar 77,16. Selisih 1,07 poin menunjukkan perbedaan deskriptif yang kecil dan belum cukup untuk menyatakan bahwa kelompok heterogen selalu memperoleh nilai lebih tinggi. Berdasarkan jumlah variasi profil, kelompok dengan tiga jenis profil memiliki rata-rata tertinggi sebesar 80,29, diikuti kelompok dengan empat profil sebesar 78,75 dan kelompok dengan dua profil sebesar 76,91. Namun, jumlah kelompok pada kategori tiga dan empat profil masih terbatas.

Berdasarkan profil dominan, kelompok dominan C memiliki rata-rata nilai 79,61, lebih tinggi daripada kelompok dominan S sebesar 75,26. Satu kelompok dominan I memperoleh rata-rata tertinggi sebesar 82,58, tetapi hasil tersebut tidak dapat digeneralisasikan karena hanya diwakili satu kelompok. Tidak terdapat kelompok dominan D, sedangkan empat kelompok tanpa dominasi tunggal memiliki rata-rata 78,23. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak terdapat satu komposisi DISC yang secara konsisten paling unggul. Jumlah variasi profil juga tidak membentuk pola linear karena kelompok dengan empat profil tidak memperoleh rata-rata tertinggi. Komposisi DISC lebih tepat digunakan untuk menggambarkan karakteristik perilaku dan susunan kelompok daripada sebagai alat tunggal untuk memperkirakan pencapaian akademik. Nilai akhir tetap berkaitan dengan konteks kelas, karakteristik tugas, sistem penilaian, kemampuan akademik, komitmen, dan interaksi antaranggota.

Kontribusi penelitian ini terletak pada penggunaan DISC sebagai karakteristik pada tingkat kelompok, bukan hanya sebagai hasil asesmen individual. Penelitian ini menggabungkan distribusi profil, homogenitas, jumlah variasi, profil dominan, indeks keragaman, dan rata-rata nilai kelompok dalam satu kerangka analisis. Temuan tersebut menegaskan bahwa keragaman profil tidak otomatis menghasilkan pencapaian akademik yang lebih tinggi. Bagi bidang pendidikan dan perilaku organisasi, komposisi kepribadian perlu dipahami sebagai salah satu unsur dinamika kelompok, bukan penjelasan tunggal terhadap hasil belajar. Secara praktis, DISC dapat digunakan sebagai alat refleksi untuk mendukung komunikasi, pembagian tugas, pengambilan keputusan, kestabilan kerja, dan pengendalian kualitas.

Penelitian selanjutnya perlu melibatkan lebih banyak mahasiswa dan kelompok, meningkatkan kelengkapan data DISC, serta menggunakan nilai tugas yang benar-benar merepresentasikan hasil kolektif. Variabel komunikasi, kepemimpinan, koordinasi, konflik, partisipasi, kepercayaan, dan *social loafing* juga perlu diukur secara langsung. Desain

longitudinal, perbandingan beberapa batas homogenitas, serta analisis inferensial atau multilevel dapat digunakan untuk memperkuat temuan.

DAFTAR REFERENSI

Amoroso, J. P., Coakley, J., Rebelo-Gonçalves, R., Antunes, R., Valente-dos-Santos, J., & Furtado, G. E. (2021). Teamwork, Spirit of the Game and Communication: A Review of Implications From Sociological Constructs for Research and Practice in Ultimate Frisbee Games. *Social Sciences*, *10*(8), 300. https://doi.org/10.3390/socsci10080300

Apostolov, N., & Geldenhuys, M. (2022). The Role of Neuroticism and Conscientious Facets in Academic Motivation. *Brain and Behavior*, *12*(8). https://doi.org/10.1002/brb3.2673

Arain, S. A., Alhadid, D. A., Rasheed, S., Alrefaai, M. M., Alsibai, T. M. A., & Meo, S. A. (2021). Perceived Effectiveness of Learning Methods Among Preclinical medical Students - Role of Personality and Changes over Time. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, *37*(7). https://doi.org/10.12669/pjms.37.7.4355

Avecillas, D. X. A., Alipio, R. A. L., Aguirre, R. C., Cevallos-Valdiviezo, H., & Quispe, G. (2024). Personality Traits and Leadership Styles of Students: Evidence From Ecuador. *Problems and Perspectives in Management*, *22*(1), 156–169. https://doi.org/10.21511/ppm.22(1).2024.14

Blum, I. R. (2025). Emotional Intelligence and Leadership in Healthcare and Dentistry. *Primary Dental Journal*, *14*(3), 76–82. https://doi.org/10.1177/20501684251399517

Chisholm-Burns, M. A., Berg-Poppe, P., Spivey, C. A., Karges-Brown, J. R., & Pithan, A. (2021). Developing a Framework of Relationships Among Noncognitive Factors in Doctor of Pharmacy Students' Academic Performance. *American Journal of Pharmaceutical Education*, *85*(10), 8608. https://doi.org/10.5688/ajpe8608

Currie, J., & Currie, G. (2022). Emotional Intelligence and Productive Relationships With Patients and Colleagues. *Journal of Nuclear Medicine Technology*, *50*(4), 357–365. https://doi.org/10.2967/jnmt.122.264052

Dishari, S., & AlAfnan, M. A. (2024). A Need for Emotionally Intelligent Leaders in Educational Institutions: A Review of the Effects of Leadership Style on Burnout Teachers. *World Journal of Vocational Education and Training*, *6*(1), 36–49. https://doi.org/10.18488/119.v6i1.3848

Fens, T., Dantuma-Wering, C., & Taxis, K. (2020). The Pharmacy Game-Gimmics® a Simulation Game for Competency-Based Education. *Pharmacy*, *8*(4), 198. https://doi.org/10.3390/pharmacy8040198

Fertig, J., & Wells, P. (2022). Understanding Student Behavior With the DISCflex Instrument. *Management Teaching Review*, *8*(4), 400–407. https://doi.org/10.1177/23792981221112067

Findyartini, A., Greviana, N., Putera, A. M., Sutanto, R. L., Saki, V. Y., & Felaza, E. (2021). The Relationships Between Resilience and Student Personal Factors in an Undergraduate Medical Program. *BMC Medical Education*, *21*(1). https://doi.org/10.1186/s12909-021-02547-5

Fuel, P., Pardo-del-Val, M., & Revuelto-Taboada, L. (2021). Does the Ideal Entrepreneurial Team Exist? *International Entrepreneurship and Management Journal*, *18*(3), 1263–1289. https://doi.org/10.1007/s11365-020-00739-x

Gkintoni, E., Halkiopoulos, C., & Dimakos, I. (2023). *Emotional Intelligence as Indicator for Effective Academic Achievement Within the School Setting: A Comprehensive Conceptual Analysis*. https://doi.org/10.20944/preprints202310.2029.v1

Gotlhe, K. G., Mpuangnan, K. N., Dick-Sagoe, C., & Roboji, Z. (2024). Leadership Practices at Public High Schools in Gaborone, Botswana. *International Journal of Educational Best Practices*, *8*(1), 1. https://doi.org/10.31258/ijebp.v8n1.p1-20

Haxhihyseni, S., Tirana, J., & Carvalh, E. N. d. (2023). Impact of Principals' Leadership Styles on Teachers' Job Satisfaction and Motivation in Elementary Schools. *Journal of Educational and Social Research*, *13*(4), 188. https://doi.org/10.36941/jesr-2023-0101

Hübner, N., Spengler, M., Nagengast, B., Borghans, L., Schils, T., & Trautwein, U. (2022). When Academic Achievement (Also) Reflects Personality: Using the Personality-Achievement Saturation Hypothesis (PASH) to Explain Differential Associations Between Achievement Measures and Personality Traits. *Journal of Educational Psychology*, *114*(2), 326–345. https://doi.org/10.1037/edu0000571

Idrizi, E., Filiposka, S., & Trajkovikj, V. (2023). Gender Impact on STEM Online Learning- A Correlational Study of Gender, Personality Traits and Learning Styles in Relation to Different Online Teaching Modalities. *Multimedia Tools and Applications*, *82*(19), 30201–30219. https://doi.org/10.1007/s11042-023-14908-x

Israel, A., Brandt, N. D., Spengler, M., Göllner, R., Lüdtke, O., Trautwein, U., & Wagner, J. (2022). The Longitudinal Interplay of Personality and School Experiences in Adolescence. *European Journal of Personality*, *37*(2), 131–153. https://doi.org/10.1177/08902070211062326

Jaworski, M., Pańczyk, M., Leńczuk-Gruba, A., Nowacka, A., & Gotlib, J. (2022). The Trend of Authentic Leadership Skills in Nursing Education: The Key Role of Perfectionism and Self-Efficacy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(4), 1989. https://doi.org/10.3390/ijerph19041989

John, R., John, R., & Rao, Z.-R. (2020). The Big Five Personality Traits and Academic Performance. *Journal of Law & Social Studies*, *2*(1), 10–19. https://doi.org/10.52279/jlss.02.01.1019

Khan, D. (2021). Gender Differences in Personality Traits in Relation to Academic Performance. *Mier Journal of Educational Studies Trends & Practices*, 124–137. https://doi.org/10.52634/mier/2020/v10/i1/1356

Kim, D., Lee, D. H., & Hwang, M. K. (2025). A Comprehensive Profiling System Integrating Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) and Dominance, Influence, Steadiness, and Conscientiousness (DISC) for Personalized Health Training: Correlational Analysis and Usability Evaluation. *Jmir Human Factors*, *12*, e73397–e73397. https://doi.org/10.2196/73397

Konte, A. G., & Li, X. (2020). How Mindfulness Impacts the Positive Forms of Leadership and Enhances Performance at Workplace. *Human Systems Management*, *40*(1), 49–64. https://doi.org/10.3233/hsm-190812

Kruse, P., & Rosing, F. (2023). An Experimental Investigation of Perceived Differences in Personality and Leadership Attributes of Social Entrepreneurs Compared to for Profit Entrepreneurs and Non-Profit Organisations Leaders. *The Journal of Entrepreneurship*, *32*(1), 75–110. https://doi.org/10.1177/09713557231160332

Lynch, J., Daly, D., Lafferty, N., & McNamara, P. (2022). The Real Deal: A Qualitative Investigation of Authentic Leadership in Irish Primary School Leaders. *Societies*, *12*(4), 106. https://doi.org/10.3390/soc12040106

Mammadov, S. (2021). Big Five Personality Traits and Academic Performance: A Meta-analysis. *Journal of Personality*, *90*(2), 222–255. https://doi.org/10.1111/jopy.12663

Masen, E., Hedlund, D. P., & Tingle, J. K. (2022). Use of DISC Behavioral Profiling and

Training: An Innovative Pedagogical Strategy to Enhance Learning and Future Career Opportunities in Sport Management and Sport Coaching Higher Education Classrooms. *Journal of Higher Education Athletics & Innovation*, *1*(9), 82–103. https://doi.org/10.15763/issn.2376-5267.2021.1.9.82-103

Meyer, J., Jansen, T., Hübner, N., & Lüdtke, O. (2023). Disentangling the Association Between the Big Five Personality Traits and Student Achievement: Meta-Analytic Evidence on the Role of Domain Specificity and Achievement Measures. *Educational Psychology Review*, *35*(1). https://doi.org/10.1007/s10648-023-09736-2

Milne, N., Louwen, C., Reidlinger, D. P., Bishop, J., Dalton, M., & Crane, L. (2022). Creating a Supportive Clinical Learning Environment for Physiotherapy Students: A Feasibility Study to Enhance Collaboration Between Students and Educators Using the 'Everything DiSC.' *Australian Journal of Clinical Education*, *11*(2). https://doi.org/10.53300/001c.55653

Mubarok, M. R. A., & Imron, M. (2021). The Leadership Style of Kiai Manshur in Forming Anfa'linnas Students. *Journal of Management and Entrepreneurship Research*, *1*(2). https://doi.org/10.34001/jmer.2020.12.01.2-9

Nin, O. C., Looper, J. N., Sumner, S., & Janelle, G. M. (2022). Are You Emotionally Intelligent? Improving Patient Safety and Quality Through Better Communication. *Journal of Cardiothoracic and Vascular Anesthesia*, *36*(4), 936–939. https://doi.org/10.1053/j.jvca.2021.11.033

Olowookere, E. I., Omonijo, D., Odukoya, J. A., & Anyaegbunam, M. (2020). Exploring the Effect of Gender and Personality Characteristics on Educational Performance. *Journal of Educational and Social Research*, *10*(5), 99. https://doi.org/10.36941/jesr-2020-0091

Rhea, A. K., Markey, K., D'Arinzo, L., Schellmann, H., Sloane, M., Squires, P. E., … Stoyanovich, J. (2022). *An External Stability Audit Framework to Test the Validity of Personality Prediction in AI Hiring*. https://doi.org/10.48550/arxiv.2201.09151

Rovenska, V., Smyrnova, I. I., & Латышева, О. (2023). *Team Formation Features at Implementation of Operational Efficiency Increase Programs and Projects*. 200–256. https://doi.org/10.30525/978-9934-26-382-8-11

Sherif, D. M. (2022). How Students' Big Five Personality Traits Manifest in Perceived Social Loafing Behavior. *British Journal of Educational Psychology*, *92*(3), 1034–1067. https://doi.org/10.1111/bjep.12486

Simpson, E. H. (1949). Measurement of diversity [16]. *Nature*, Vol. 163. https://doi.org/10.1038/163688a0

Sun, R., & Qing, J. (2022). The Relationship Between Personality Characteristics and Academic Achievement of Graduates-to-Be in Universities. *Advances in Education Humanities and Social Science Research*, *2*(1), 462. https://doi.org/10.56028/aehssr.2.1.462

Tokiwa, E. (2025). Who Excels in Online Learning in Japan? *Frontiers in Psychology*, *16*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1420996

Vázquez, M. H. R., Rodríguez-González, F. G., & Reyes, J. C. T. (2024). Personality and Leadership Style in Generation Z: A Quantitative Study in a Higher Education Institution in Mexico. *Intangible Capital*, *20*(1), 170. https://doi.org/10.3926/ic.2383

Vinella, F. L., Hu, J., Lykourentzou, I., & Masthoff, J. (2022). Crowdsourcing Team Formation With Worker-Centered Modeling. *Frontiers in Artificial Intelligence*, *5*. https://doi.org/10.3389/frai.2022.818562

Yu, J., Song, Y., Dong, H., Su, X., & Zhang, P. (2020). Factors Associated With the General Well-being of Nurses in a Tertiary Chinese Hospital: A Cross-sectional Study. *Journal of Nursing Management*, *28*(3), 540–547. https://doi.org/10.1111/jonm.12954

Zell, E., & Lesick, T. L. (2021). Big Five Personality Traits and Performance: A Quantitative Synthesis of 50+ Meta-analyses. *Journal of Personality*, *90*(4), 559–573. https://doi.org/10.1111/jopy.12683