



Laporan Ahli
Okta Namaskara

Focus

Styles

Daftar Isi

Pengantar.....	3
Profil Psikometrik - Ikhtisar Tanggapan.....	4
Profil Psikometrik.....	5
Profil Potensi Kompetensi.....	6
Prediksi Kesesuaian Kultur/Lingkungan.....	8

Tentang Laporan ini

Laporan ini didasarkan pada penilaian Wave® Styles yang mendalami motif, preferensi, kebutuhan, dan bakat seseorang dalam bidang kerja utama.

Hasil ini didasarkan pada perbandingan dengan kelompok internasional yang terdiri atas lebih dari 31.000 profesional dan manajer.

Berhubung kuesioner ini adalah sebuah penilaian laporan mandiri, hasilnya akan menggambarkan persepsi pribadi seseorang. Penelitian menyeluruh menunjukkan bahwa kuesioner ini merupakan indikator yang baik tentang kinerja seseorang di tempat kerja. Namun, pertimbangan ketat harus diberikan mengingat sifat subjektif pemakaian persepsi pribadi seseorang dalam interpretasi data ini.

Perlu diingat bahwa informasi yang terdapat dalam laporan ini mungkin sensitif dan perlu dilakukan segala upaya untuk memastikan bahwa informasi tersebut disimpan di tempat yang aman.

Informasi yang terdapat dalam laporan ini mungkin akan tetap menjadi cerminan yang baik tentang persepsi diri individual selama 12 hingga 24 bulan, tergantung pada situasi.

Laporan dihasilkan menggunakan sistem perangkat lunak Saville Assessment. Laporan ini diambil dari hasil penilaian yang dilakukan responden, dan menunjukkan jawaban mereka.

Laporan ini dihasilkan secara elektronik. Saville Assessment tidak menjamin bahwa laporan ini tidak diubah atau diedit. Kami tidak bertanggung jawab atas konsekuensi yang terjadi dalam penggunaan laporan ini, apa pun yang timbul.

Penerapan penilaian ini terbatas pada karyawan Saville Assessment, agen Saville Assessment, dan klien yang diberi kewenangan oleh Saville Assessment.

Pengantar

Profil Psikometrik

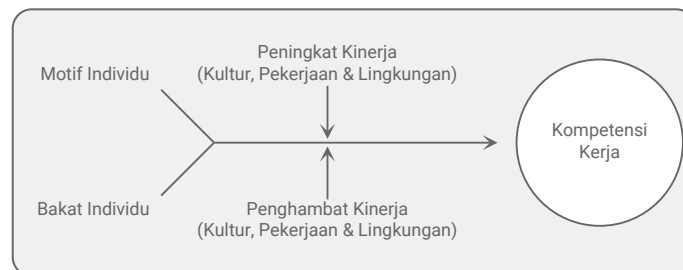
Profil Psikometrik - Ikhtisar Jawaban memberikan rangkuman jawaban Okta Namaskara pada kuesioner. Empat indikator dalam Rangkuman Jawaban menggambarkan pola jawaban ekstrem. Profil Psikometrik berfokus pada 12 bagian Focus Styles yang disusun dalam empat kelompok utama (Pemikiran, Pengaruh, Kemampuan Adaptasi, dan Pencapaian). Ke-12 bagian ini masing-masing berisi tiga aspek mendasar (total ada 36) dengan deskripsi verbal untuk skor-skor aspek ditampilkan di bawah nama bagian.

Profil Potensi Kompetensi

Profil Potensi Kompetensi telah dikembangkan berdasarkan pangkalan data yang menghubungkan aspek kuesioner Styles dengan penilaian kinerja independen yang terperinci. Laporan ini memberikan prediksi unik tentang keunggulan dan kelemahan Okta Namaskara dalam 12 bidang kinerja utama. Komponen kinerja penting ditunjukkan pada keterangan verbal dan skor dalam 12 judul kompetensi. Prediksi ini harus diinterpretasikan berdasarkan persyaratan utama dalam pekerjaan yang dibuat melalui analisis kerja atau metode penyusunan profil kompetensi. Profil yang sangat positif mencerminkan pandangan positif yang tidak realistis terhadap diri sendiri, sedangkan profil dengan skor rendah menunjukkan pandangan yang terlalu kritis terhadap diri sendiri. Dalam kondisi tersebut, sebaiknya verifikasi hasil dengan informasi lain.

Prediksi Kesesuaian Kultur/Lingkungan

Prediksi Kecocokan Kultur/Lingkungan memberikan indikasi tentang berbagai aspek kultur, pekerjaan, dan lingkungan yang dapat meningkatkan atau menghambat keberhasilan seseorang. Berdasarkan penelitian terobosan dari Saville Assessment, motif dan bakat seseorang berinteraksi secara penting dengan karakteristik kultur, pekerjaan, dan lingkungan untuk membantu menentukan kinerja dan kompetensi dalam pekerjaan.



Profil Psikometrik - Ikhtisar Tanggapan

Profil ini memberikan penilaian terperinci tentang jawaban Okta Namaskara terhadap kuesioner Styles. Profil ini diawali dengan ringkasan pola jawaban, diikuti dengan penjelasan struktur profil. Pola jawaban harus diperhatikan saat menginterpretasikan Profil Psikometri. Halaman berikutnya melaporkan hasil keempat kelompok utama.

Ringkasan Jawaban



Rincian Profil

Penelitian ekstensif Saville Assessment mengindikasikan bahwa acuan prediksi kinerja terbaik di tempat kerja secara umum ditunjukkan dengan skor Sten (gabungan normatif-ipsatif). Informasi tentang sedikit pengamatan perbedaan dalam profil juga diberikan sehingga menjadi keunikan pelaporan Wave:

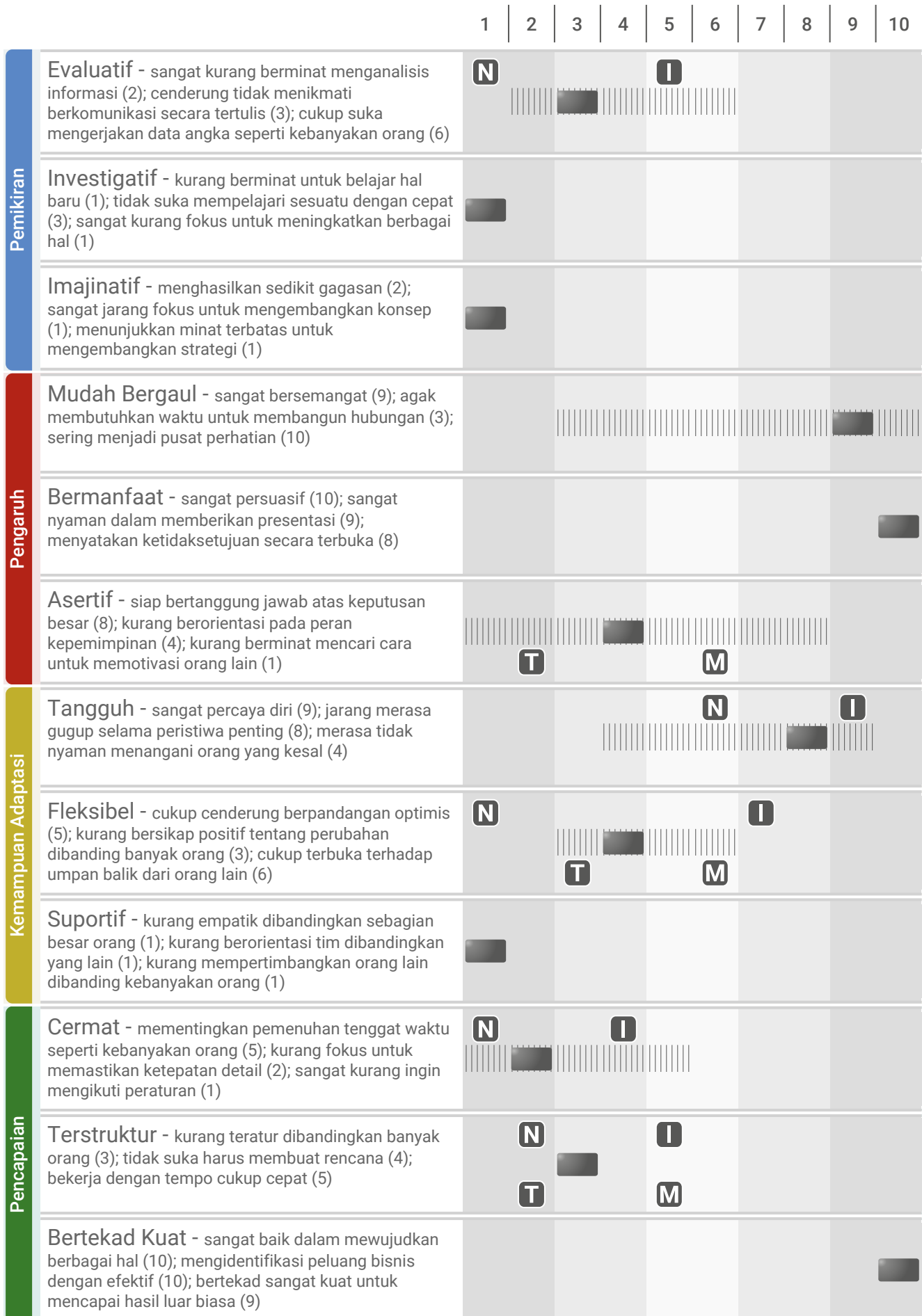
||||| **Rentang Aspek.** Saat skor aspek-aspek di salah satu dimensi tertentu memiliki rentang tiga Sten atau lebih, hal ini akan ditunjukkan dengan tanda garis-garis pada skala dimensi tersebut dan pada rincian skor aspek dalam tanda kurung di samping keterangan verbal dari masing-masing aspek.

N - I Kesenjangan Normatif-Ipsatif. Perbedaan antara skor normatif (penilaian) dan ipsatif (peringkat) dari tiga Sten atau lebih ditunjukkan dengan tanda **N** dan **I** secara berurutan. Jika skor ipsatif lebih tinggi daripada skor normatif, responden mungkin terlalu kritis pada diri sendiri untuk keterangan diri normatifnya. Jika skor normatif lebih tinggi daripada ipsatif, artinya responden mungkin kurang kritis pada diri sendiri dan berlebihan dalam keterangan normatifnya. Ini merupakan aspek khusus yang perlu diverifikasi, bukan satu pengukuran yang tidak dapat ditentukan tentang preferensi sosial.

M - T Kesenjangan Motif-Bakat. Perbedaan 3 Sten atau lebih antara skor motif dan bakat pada dimensi tertentu ditunjukkan dengan tanda **M** dan **T** secara berurutan. Perbedaan tersebut mungkin menunjukkan dorongan untuk berkembang dalam bidang tertentu, atau menunjukkan bidang yang sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan.

Profil Psikometrik

Kesesuaian (2) Konsistensi (8) Kecocokan N-I (3) Kecocokan M-T (6)






Profil Potensi Kompetensi

Profil ini memberikan bidang potensi yang menjadi keunggulan dan kelemahan Okta Namaskara. Pengukuran potensi kompetensi telah dikembangkan berdasarkan pangkalan data internasional Saville Assessment yang sangat luas dengan menghubungkan Wave dengan kinerja.

	Deskripsi kompetensi	Potensi
Mengatasi Masalah	Mengevaluasi Masalah Memeriksa Informasi (2); Mendokumentasikan Fakta (5); Menafsirkan Data (4)	Cukup Rendah potensi lebih tinggi dibandingkan 25% kelompok pembanding
	Menyelidiki Masalah Mengembangkan Keahlian (1); Menerapkan Pendekatan Praktis (7); Memberikan Wawasan (3)	Luar Biasa Rendah potensi lebih tinggi dibandingkan 1% kelompok pembanding
	Menciptakan Inovasi Menghasilkan gagasan (3); Mengeksplorasi Kemungkinan (1); Mengembangkan Strategi (1)	Luar Biasa Rendah potensi lebih tinggi dibandingkan 1% kelompok pembanding
Mempengaruhi Orang Lain	Menjalin Hubungan Berinteraksi Dengan Banyak Orang (9); Membangun Keselarasan Hubungan (6); Memberi Kesan Baik (10)	Sangat Tinggi potensi lebih tinggi dibandingkan 95% kelompok pembanding
	Mengkomunikasikan Informasi Meyakinkan Orang Lain (10); Menjelaskan Informasi (9); Menantang gagasan (8)	Luar Biasa Tinggi potensi lebih tinggi dibandingkan 99% kelompok pembanding
	Memberikan Kepemimpinan Membuat Keputusan (9); Mengarahkan Orang Lain (6); Memberdayakan Individu (1)	Rata-Rata potensi lebih tinggi dibandingkan 40% kelompok pembanding
Menyesuaikan Pendekatan	Menunjukkan Ketangguhan Menunjukkan Kepercayaan Diri (9); Menunjukkan Ketenangan (8); Mengatasi Konflik (2)	Cukup Tinggi potensi lebih tinggi dibandingkan 75% kelompok pembanding
	Beradaptasi Terhadap Perubahan Berpikir Positif (6); Menerima Perubahan (2); Meminta Tanggapan (4)	Rendah potensi lebih tinggi dibandingkan 10% kelompok pembanding
	Memberi Dukungan Memahami Orang Lain (1); Bekerja Sama Dalam Tim (1); Menghargai Individu (1)	Luar Biasa Rendah potensi lebih tinggi dibandingkan 1% kelompok pembanding

Profil Potensi Kompetensi

	Deskripsi kompetensi	Potensi
Pencapaian Hasil	Memproses Detail Mematuhi Skala Waktu (4); Memeriksa Berbagai Hal (3); Mengikuti Prosedur (2)	 Rendah potensi lebih tinggi dibandingkan 10% kelompok pembanding
	Mengatur Tugas Mengelola Tugas (3); Menegakkan Standar (1); Menjadi Produktif (6)	 Luar Biasa Rendah potensi lebih tinggi dibandingkan 1% kelompok pembanding
	Mendorong Kesuksesan Melakukan Tindakan (9); Meraih Peluang (9); Mengejar Tujuan (7)	 Sangat Tinggi potensi lebih tinggi dibandingkan 95% kelompok pembanding

Prediksi Kesesuaian Kultur/Lingkungan

Berdasarkan penelitian ekstensif dari Saville Assessment yang menghubungkan gaya individu dengan kultur di tempat kerja, laporan ini menyoroti berbagai aspek budaya, pekerjaan, dan lingkungan yang dapat meningkatkan atau menghambat keberhasilan Okta Namaskara:

Peningkat Kinerja

- ⊕ bila terdapat peluang untuk menjadi pusat perhatian dan semua orang mengetahui prestasi serta statusnya
- ⊕ bila kemampuan persuasif sangat dihargai dan pengaruh ada karena persuasi dan negosiasi, bukan penerapan kewenangan
- ⊕ bila semua orang didukung untuk bertanggung jawab atas keputusan penting dan ketegasan sangat dihargai
- ⊕ bila kepercayaan diri dianggap sebagai aset dan semua orang didukung untuk mengetahui nilai dirinya serta bertanggung jawab atas beban kerjanya
- ⊕ bila ada semangat yang tinggi, sangat berorientasi pada tindakan, dan semua orang dihargai jika mengambil inisiatif serta mewujudkan berbagai hal
- ⊕ bila kemampuan menjelaskan sesuatu dengan jelas dan percaya diri sangat dihargai serta terdapat banyak peluang untuk memberikan presentasi formal
- ⊕ bila komersialisme dan kewirausahaan dihargai serta terdapat fokus pada pengidentifikasian peluang bisnis dan keunggulan dalam kompetisi
- ⊕ bila terdapat peluang untuk memiliki kenalan baru serta mengembangkan hubungan, dan jejaring yang baik dianggap sebagai kunci keberhasilan

Penghambat Kinerja

- ⊖ bila seseorang merasa rendah diri dan prestasi kurang dihargai
- ⊖ bila pengaruh yang ada didasarkan pada perintah dan kontrol, bukan persuasi dan negosiasi
- ⊖ bila tanggung jawab atas keputusan besar terletak di tangan orang lain dan hanya ada sedikit peluang untuk mempengaruhi hasilnya
- ⊖ bila kepercayaan diri disamakan dengan arogansi dan direndahkan, serta semua orang tidak didukung untuk mengontrol beban kerjanya sendiri
- ⊖ bila semangat rendah dan semua orang kurang menunjukkan inisiatif
- ⊖ bila kemampuan untuk menjelaskan sesuatu dengan baik tidak diutamakan dan hanya ada sedikit peluang untuk memberikan presentasi
- ⊖ bila kultur tidak komersial, tidak kompetitif, dan tidak berorientasi keuntungan
- ⊖ bila tidak banyak peluang membangun jejaring