



Laporan Online DISCstyles™

Laporan Pribadi untuk:

Sample Report

Fokus: Pekerjaan

13/06/2016

Your Company
LOGO
Appears Here

Daftar Isi

Pendahuluan Laporan Online DISCstyles 3

BAGIAN I MEMAHAMI DIRI SENDIRI

Karakteristik Umum 4

Kekuatan Anda: Apa yang Anda Bawa ke Organisasi 6

Motivasi (Keinginan) dan Kebutuhan Anda 7

Motivasi Anda: Lingkungan Kerja Ideal 8

Perilaku dan Kebutuhan Anda di Bawah Stress 9

Rencana Komunikasi 10

Area Potensial untuk Perbaikan 13

Ringkasan Gaya Anda 14

Sketsa Kata: Gaya Adaptasi 15

Sketsa Kata: Gaya Natural 16

eGrafik Personal Anda 17

12 Relasi Gaya DISC Terpadu 18

Tampilan Pola Perilaku Anda 22

BAGIAN II PENERAPAN GAYA DISC

Penerapan Gaya DISC 23

Sekarang Harus Bagaimana? 24

Referensi DISC Tambahan 25

Peringatan 26

Pendahuluan Laporan Online DISCstyles™

Selamat atas keputusan Anda melakukan Penilaian Online DISC.

Banyak diantara kita yang tumbuh dengan meyakini kebijaksanaan memperlakukan orang lain sebagaimana kita ingin diperlakukan — Peraturan Emas. Kita pun segera menyadari bahwa aturan praktis lain untuk hidup tampaknya sejalan dengan apa yang disebutkan oleh Dr. Tony Alessandra sebagai The Platinum Rule® — Perlakukan orang lain sebagaimana MEREKA ingin diperlakukan.

Dengan laporan DISC yang personal dan komprehensif ini, Anda akan memiliki perangkat yang dapat membantu Anda menjadi lebih baik serta bersikap lebih dewasa dan produktif. Kemudian Anda dapat mengembangkan dan menggunakan lebih banyak kekuatan alami Anda, sekaligus mengenali, memperbaiki dan mengubah segala keterbatasan Anda. Laporan ini tidak berkaitan dengan nilai-nilai ataupun keputusan. Selain itu, laporan ini memusatkan perhatian pada kecenderungan-kecenderungan alami yang mempengaruhi perilaku Anda.

Sistem Online DISC kami berfokus pada pola-pola perilaku eksternal yang dapat diamati menggunakan skala kelangsungan dan keterbukaan yang ditunjukkan oleh masing-masing gaya. Karena kami dapat melihat dan mendengar perilaku eksternal ini, maka akan jauh lebih mudah bagi kami untuk “membaca” orang-orang. Model ini sederhana, praktis, mudah diingat dan digunakan. Lihat bagian Ikhtisar Empat Dasar gaya DISC dari laporan ini untuk mengetahui ringkasan masing-masing gaya.

GAYA PERILAKU

Penelitian sejarah dan kontemporer menunjukkan lebih dari selusin variasi model perbedaan perilaku kita, namun banyak diantaranya yang memiliki satu benang merah: pengelompokan perilaku ke dalam empat kategori dasar. *Sistem gaya DISC* berfokus pada pola-pola eksternal yang dapat diamati menggunakan skala kelangsungan dan keterbukaan yang ditunjukkan oleh masing-masing gaya. Lihat tabel di bawah. Karena kami dapat melihat dan mendengar perilaku eksternal ini, maka akan jauh lebih mudah bagi kami untuk “membaca” orang-orang. Model ini sederhana, praktis, mudah diingat serta digunakan. Lihat halaman 24 dari laporan ini untuk mengetahui ringkasan masing-masing gaya.

GAYA	TENDENSI
Dominan	Cenderung langsung dan tertutup
Berpengaruh	Cenderung langsung dan terbuka
Stabil	Cenderung tidak langsung dan terbuka
Teliti	Cenderung tidak langsung dan tertutup

CARA MENGGUNAKAN LAPORAN INI

Laporan DISC ini terbagi ke dalam dua bagian. **Bagian I** berfokus pada pemahaman karakteristik gaya DISC Anda. Harap dicatat bahwa tidak ada gaya “terbaik”. Masing-masing gaya memiliki kekuatan unik tersendiri dan peluang untuk perbaikan dan pengembangan berkelanjutan. Deskripsi perilaku yang disebutkan dalam laporan ini hanyalah tendensi bagi kelompok gaya Anda dan bisa (atau tidak bisa) berlaku spesifik bagi Anda secara personal. **Bagian II** dari laporan ini menjelaskan dimana Anda bisa mengunduh eWorkbook DISC dengan mengunjungi <http://tinyurl.com/kege7j8>. eWorkbook ini berfokus pada bagaimana cara menggunakan konsep DISC dengan yang lainnya, mulai dari bagaimana mengidentifikasi gaya seseorang baik secara visual maupun verbal hingga bagaimana menyesuaikan perilaku Anda untuk “berhubungan” dengan gaya DISC tertentu.

KEMAMPUAN BERADAPTASI

Selain untuk memahami gaya Anda, laporan ini akan mengidentifikasi cara-cara dimana Anda bisa menerapkan kekuatan gaya Anda atau mengubah kelemahan gaya Anda untuk memenuhi kebutuhan calon pelanggan atau pelanggan tertentu. Ini disebut sebagai kemampuan beradaptasi. Ilmuwan sosial menyebutnya sebagai “kecerdasan sosial.” Belakangan ini telah banyak ditulis mengenai bagaimana kecerdasan sosial sama pentingnya dengan kecerdasan intelijen (IQ) Anda untuk meraih sukses di dunia saat ini. Dalam beberapa kasus, kecerdasan sosial bahkan lebih penting daripada IQ.

Bagian I Memahami Diri Sendiri

Karakteristik Umum

Narasi di bawah ini menunjukkan gambaran umum mengenai tendensi perilaku Anda. Narasi ini menetapkan tahapan dalam laporan yang mengikuti dan menyediakan kerangka kerja untuk memahami dan merefleksikan hasil Anda. Sesekali kami juga memberikan beberapa ide pembinaan sehingga Anda dapat meningkatkan kekuatan Anda apabila perlu untuk memaksimalkan kesuksesan pribadi Anda.

Sehubungan dengan pengambilan keputusan, Anda cenderung mendengarkan alternatif-alternatif dengan cermat sebelum membuat keputusan. Keputusan Anda cenderung tidak spontan atau krisis reaksi, melainkan dari pertimbangan bijaksana yang mempertimbangkan lingkup penuh akan hasil. Ini tidak berarti bahwa semua keputusan Anda benar, hanya saja mereka diberitahu.

Anda menunjukkan kemampuan yang langka dalam bergaul dengan berbagai macam orang. Ini berasal dari minat tulus Anda pada orang dan dari kesabaran yang melekat pada Anda dalam bekerja dengan orang lain. Anda dapat membawa berbagai individu untuk bekerja sama yang sebelumnya mungkin tidak bekerja sama.

Sample, pola skor Anda menunjukkan tingkat ketekunan dan kesabaran yang tinggi dalam mengerjakan proyek. Ini sangat penting terutama ketika tugas tersebut panjang, rinci, dan melibatkan banyak tugas pribadi atau kompleks. Ketika orang lain mungkin kehilangan kesabaran dan mungkin cenderung menurun kualitasnya, Anda membawa semangat dan tempo yang unik, yang bisa berfungsi sebagai model bagi orang lain.

Anda memiliki skor seperti orang yang lebih memilih untuk membangun hubungan jangka panjang, daripada yang singkat dan dangkal. Hal ini mungkin berasal dari preferensi Anda terhadap stabilitas di kehidupan Anda, dan hubungan jangka panjang dapat mendatangkan stabilitas itu. Persahabatan dan perkenalan yang telah Anda buat di masa lalu sama-sama penting bagi Anda, bahkan hingga sekarang.

Karakteristik Umum (lanjutan)

Sample, respon yang Anda berikan menunjukkan bahwa Anda cenderung egois dan peka terhadap kebutuhan orang lain. Ini adalah tipe yang jarang, kemurahan hati yang datang tanpa pamrih, agenda tersembunyi, atau motif tersembunyi. Orang-orang yang memiliki skor seperti Anda "terburu-buru" ketika hendak mereka membantu orang lain. Itulah keuntungannya. Kerugiannya adalah Anda mungkin perlu memonitor diri secara tegas untuk memastikan Anda tidak berlebihan dalam upaya Anda menyenangkan semua orang.

Orang lain mungkin cenderung mencari Anda untuk mendapatkan bantuan atau nasihat. Hal ini karena mereka melihat Anda sebagai pribadi yang sensitif terhadap kebutuhan mereka, dan karena Anda memberikan sudut pandang yang stabil dan konsisten bagi mereka. Anda dapat dilihat sebagai pelatih atau konselor yang bisa mereka andalkan untuk mendapatkan ide-ide dan masukan. Itu hal yang bagus, asalkan tidak mengganggu kemampuan Anda untuk menyelesaikan tugas-tugas Anda sendiri.

Anda memiliki skor seperti mereka yang siap secara sosial tanpa terlalu mengontrol. Anda memiliki kemampuan untuk mengendalikan kepercayaan diri dan ketenangan yang dianggap tulus dan asli. Orang lain mungkin akan mengetahuinya, memungkinkan Anda untuk mengembangkan kepercayaan dan kredibilitas mereka dengan mudah.

Anda memiliki kemampuan untuk membujuk orang lain, bukan dengan sensasi, melainkan dengan kehangatan, ketulusan, dan pengertian. Ini mungkin dianggap sebagai alat "jual lunak", tetapi mereka bisa mendatangkan dampak besar. Keterampilan ini berasal dari penggabungan "keterampilan individu," Anda dengan kenyataan bahwa Anda cenderung lebih sederhana ketika berhadapan dengan orang-orang.

KEKUATAN ANDA Apa yang Anda Bawa ke Organisasi

*Anda cenderung menunjukkan karakteristik kekuatan Anda secara konsisten. Pada umumnya, kualitas seperti ini cenderung meningkatkan efektivitas Anda dalam organisasi. Preferensi Gaya kerja memberikan wawasan yang bermanfaat selama Anda bekerja dalam suatu pekerjaan atau saat Anda bekerja sama dalam satu tim ataupun proyek keluarga. Itulah bakat dan tendensi yang Anda bawa ke dalam pekerjaan. Lihat dua kekuatan dan dua tendensi gaya kerja terpenting, dan pindahkan ke halaman **Ringkasan Gaya Anda**.*

Kekuatan Anda:

- Anda sangat berorientasi pada individu, dan sebagai hasilnya, Anda dapat berbicara dengan orang-orang baru dengan mudah baik dalam kelompok kecil atau besar.
- Anda bekerja keras untuk mencapai tujuan dan sasaran tim.
- Anda memiliki selera humor yang positif dan tidak pernah membuat lelucon dengan mengorbankan orang lain.
- Anda dapat membangun hubungan positif dengan stakeholder internal dan eksternal.
- Anda dapat menegosiasikan konflik ke dalam situasi saling menguntungkan.
- Anda menunjukkan kesabaran yang tinggi dalam bekerja dengan orang lain.
- Anda membawa "faktor ketulusan" yang tinggi dengan iklim tim.

Tendensi Gaya Kerja yang Anda Bawa ke Pekerjaan:

- Anda cenderung tidak memaksakan ide-ide Anda sendiri pada orang lain dengan fatwa, melainkan dengan menawarkan saran yang penuh pertimbangan.
- Anda optimis dan termotivasi untuk menjadi pemain tim yang baik, mampu menahan ego Anda ketika bekerja dengan orang lain yang mungkin memiliki kendali lebih terhadap situasi.
- Dalam pekerjaan, Anda memiliki kebutuhan yang kuat untuk bersabar, sopan, dan menciptakan lingkungan dengan niat baik untuk stakeholder internal dan eksternal.
- Anda dianggap oleh orang lain dalam tim sebagai pendengar yang baik.
- Anda cenderung menjadi "guru" yang sangat baik bagi rekan-rekan di tim, di semua tingkat organisasi.
- Di pekerjaan, Anda cenderung mengatakan "ya" lebih sering daripada "tidak", ketika diminta untuk membantu proyek atau masalah rekan Anda.
- Anda mudah bertemu orang-orang baru dan lebih memilih menjalin hubungan dengan orang lain daripada bekerja secara soliter.

Motivasi (Keinginan) dan Kebutuhan Anda

*Apa yang memotivasi Anda? Apakah orang akan termotivasi dengan apa yang mereka inginkan? Apa yang benar-benar Anda inginkan? Perilaku kita juga dipengaruhi oleh kebutuhan. Setiap gaya memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Jika seseorang mengalami stress, mungkin dia perlu waktu untuk menyendiri; orang lain mungkin perlu waktu untuk bersosialisasi dengan banyak orang. Setiap orang berbeda-beda dalam memenuhi kebutuhannya. Semakin banyak kebutuhan kita yang terpenuhi, semakin mudah melakukan hal-hal secara optimal. Lihat dua motivasi (keinginan) dan dua kebutuhan terpenting dan pindahkan ke halaman **Ringkasan Gaya Anda**.*

Anda Cenderung Termotivasi dengan:

- Fleksibilitas untuk beredar dan berbicara dengan berbagai macam orang.
- Penerimaan sebagai anggota organisasi dan tim yang positif dan mendukung.
- Bukti bahwa proses baru telah berhasil dalam penerapan yang serupa.
- Identifikasi dengan organisasi, tim, dan lain-lain dengan siapa semangat tanggung jawab pekerjaan telah terbentuk.
- Proyek dan tugas-tugas yang menawarkan kontak interpersonal, dan kesempatan untuk membantu baik stakeholder internal dan eksternal.
- Seorang supervisor, manajer, atau dewan yang mempraktekkan proses kepemimpinan yang demokratis.
- Budaya kerja yang mendukung kegiatan dan komitmen keluarga.

Orang dengan Pola Seperti Anda Cenderung Memerlukan:

- Rasa memiliki terhadap tim atau organisasi secara keseluruhan.
- Peningkatan urgensi dalam pengambilan keputusan.
- Dorongan untuk menjaga semangat positif dan optimisme ketika berada di bawah tekanan.
- Petunjuk yang lebih dalam tugas pekerjaan, dan kurangnya fokus pada percakapan dan bersosialisasi.
- Untuk mendapatkan kontrol yang lebih baik terhadap file dan pencatatan.
- Untuk belajar lebih sering mengatakan "tidak" terhadap permintaan dari orang lain, untuk mencegah kurangnya penyebaran diri Anda.
- Delegasi rinci mengenai tanggung jawab, untuk mengurangi ambiguitas dan kebingungan.

MOTIVASI ANDA Lingkungan Kerja Ideal

Semua orang termotivasi...namun; mereka termotivasi karena alasan mereka sendiri, bukan alasan orang lain. Dengan memahami motivasi Anda, Anda dapat menciptakan suatu lingkungan dimana Anda mampu memotivasi diri Anda sendiri. Lihat dua faktor lingkungan terpenting dan pindahkan ke halaman Ringkasan Gaya Anda.

Anda Cenderung Lebih Efektif Bila Berada di Lingkungan yang Menyediakan:

- Dukungan dan apresiasi terhadap upaya individu Anda.
- Budaya pekerjaan di mana ada sedikit permusuhan, konfrontasi, kemarahan, atau tekanan.
- Sebuah budaya kerja yang memungkinkan kepentingan Anda dalam membantu orang lain untuk belajar dan berkembang secara profesional.
- Sebuah budaya kerja yang bangga akan sistem, proses, dan orang-orang yang bekerja di belakang layar.
- Seorang manajer atau dewan partisipatif dimana hubungan demokrasi telah terbangun.
- Keseimbangan antara kegiatan kerja yang stabil dan terprediksi serta variasi dan perubahan secara teratur.
- Bersihkan tanggung jawab dan garis wewenang untuk menghindari kebingungan atau inisiatif yang saling tumpang tindih.

Perilaku dan Kebutuhan I di Bawah Stress

Saat Mengalami Stress, Anda Mungkin Terlihat:

- Impulsif
- Superfisial
- Manipulatif
- Buang-buang waktu
- Tidak konsisten

Saat Mengalami Stress, Anda Butuh:

- Langkah cepat untuk stimulasi dan semangat
- Untuk mendapatkan kredit
- Pamor

Tipikal Perilaku Anda dalam Konflik:

- Jika konflik terjadi terus-menerus atau kemarahan Anda meningkat, Anda cenderung menyerang dengan serangan verbal yang kasar pada orang lain. Hal ini mungkin membawa dampak mengejutkan bagi orang lain karena sangat berbeda dengan perilaku normal Anda.
- Anda mungkin memiliki keinginan untuk diraih bahkan ketika seseorang merintangai komponen penting dari agenda pribadi Anda; akan tetapi, Anda kemungkinan besar tidak menindaklanjutinya. Anda mungkin cenderung mengabaikan masalah ini untuk menjaga hubungan, atau Anda menyerang saat dalam keadaan marah saja.
- Anda merasa tidak nyaman dengan konflik, agresi dan kemarahan. Anda melakukan apapun untuk menghindarinya. Jika memungkinkan, Anda mungkin bisa menghindari lingkungan yang penuh konflik atau kemarahan secara fisik. Jika tidak memungkinkan, Anda kemungkinan akan berusaha untuk menggunakan humor dan kemampuan bercerita Anda untuk mengurangi level ketegangan. Jika pendekatan tidak berhasil, Anda mungkin mencoba untuk mengabaikan konflik. Mengingat fokus Anda yang kuat pada hubungan Anda, namun, taktik ini jarang berhasil.

Strategi untuk Mengurangi Konflik dan Meningkatkan Harmoni:

- Luangkan waktu untuk memperjelas komitmen dan harapan pada orang lain. Jangan membuat asumsi tentang apa yang orang lain akan lakukan. Selalu mendapatkan komitmen yang spesifik.
- Pastikan untuk memenuhi semua komitmen Anda. Jika Anda tidak mampu menjaga komitmen atau memenuhi tenggat waktu, beritahukan pada orang-orang yang terlibat sesegera mungkin. Jangan berasumsi bahwa orang lain akan turun tangan secara otomatis untuk menutupi kesalahan Anda.
- Anda memiliki kecenderungan untuk "berpikir keras." Orang lain dapat memanfaatkan ide "brainstorming" ini sebagai komitmen aktual dan menjadi marah ketika "komitmen" tersebut tidak terselesaikan. Jadi, biarkan orang lain tahu sebelumnya kapan saat Anda hanya mengeksplorasi ide-ide dan pilihan dan tidak akan melakukan tindakan.

Tips dan Rencana Komunikasi untuk Orang Lain

Saran-saran berikut dapat membantu orang lain yang berinteraksi dengan Anda untuk memahami dan memperhatikan preferensi komunikasi Anda. Untuk menggunakan informasi berikut secara efektif, bagikan dengan orang lain dan diskusikan juga preferensi mereka.

*Lihat dua ide terpenting ketika orang lain berkomunikasi dengan Anda (Boleh & Tidak Boleh Dilakukan) dan pindahkan ke halaman **Ringkasan Gaya Anda**.*

Ketika Berkomunikasi dengan Sample, *BOLEH DILAKUKAN*:

- Menunjukkan minat yang tulus dalam him sebagai pribadi.
- Meminta masukan his tentang orang-orang dan tugas-tugas khusus.
- Bergabung dengan beberapa nama -menjatuhkan dan berbicara positif tentang orang-orang dan tujuan mereka .
- Memecahkan ketegangan dengan komentar pribadi yang singkat.
- Jadilah terang, terbuka, dan sabar.
- Pastikan untuk menyimpulkan komunikasi dengan beberapa modus tindakan dan langkah-langkah spesifik selanjutnya bagi semua yang terlibat.
- Rencanakan untuk membicarakan hal-hal yang mendukung impian dan tujuan his.

Ketika Berkomunikasi dengan Sample, *TIDAK BOLEH DILAKUKAN*:

- Bersikap impersonal atau menghakimi.
- Membiarkan ide atau rencana tanpa dukungan cadangan.
- Biarkan diskusi dengan him terjebak dalam mimpi terlalu banyak, atau Anda akan kehilangan waktu.
- Bicara ke him.
- Memperjelas atau ambigu.
- Menawarkan asuransi dan menjamin yang tidak dapat Anda penuhi.
- Bersikap kasar atau sembarangan dalam penyampaian Anda.

Rencana Komunikasi dengan Gaya **DOMINAN**

KARAKTERISTIK:	MAKA ANDA...
Peduli untuk menjadi yang ke #1	Tunjukkan pada mereka cara untuk menang, peluang-peluang baru
Berpikir logis	Menunjukkan alasan
Menginginkan fakta dan garis besar	Menyediakan data yang ringkas
Berusaha keras mencapai hasil	Menyepakati tujuan dan batas-batas, mendukung atau keluar dari jalan mereka
Menyukai pilihan pribadi	Membiarkan mereka “melakukan hal-hal,” tanpa batasan
Menyukai perubahan	Variasikan rutinitas
Memilih untuk mendelegasikan	Mencari kesempatan untuk mengubah fokus beban kerja mereka
Menginginkan orang lain melihat prestasi	Memuji mereka atas apa yang telah mereka lakukan
Ingin bertanggung jawab	Biarkan mereka memimpin jika sesuai, namun beri mereka parameter
Kecenderungan terhadap konflik	Bila perlu, berdebat dengan keyakinan akan butir-butir ketidaksepakatan, didukung dengan fakta-fakta; jangan berdebat berdasarkan “kepribadian”

Rencana Komunikasi dengan Gaya **Berpengaruh**

KARAKTERISTIK:	MAKA ANDA...
Peduli dengan penerimaan dan penampilan	Tunjukkan bahwa Anda mengagumi dan menyukai mereka
Mencari situasi dan orang-orang yang antusias	Bertindak optimis dan menciptakan lingkungan yang bersemangat
Berpikir secara emosional	Mendukung perasaan mereka bila memungkinkan
Ingin mengetahui harapan umum	Hindari rincian yang terlibat, fokus pada “gambaran besar”
Butuh keterlibatan dan kontak masyarakat	Berinteraksi dan ikut serta dengan mereka
Menyukai perubahan dan inovasi	Variasikan rutinitas; hindari meminta pengulangan jangka panjang dari mereka
Ingin orang lain memperhatikan MEREKA	Sering-sering memuji mereka secara pribadi
Sering butuh bantuan agar terorganisir	Mengerjakan bersama-sama
Mencari aksi dan stimulasi	Menjaga kecepatan dan kelincahan
Mengelilingi diri sendiri dengan optimisme	Mendukung ide-ide mereka dan tidak mengganggu mimpi mereka; tunjukkan pada mereka sisi positif Anda
Ingin mendapat tanggapan bahwa mereka “terlihat baik”	Menyebutkan prestasi mereka, perkembangan dan penghargaan yang tulus dari Anda

Rencana Komunikasi dengan Gaya **STABIL**

KARAKTERISTIK:	MAKA ANDA...
Memperhatikan stabilitas	Menunjukkan bagaimana ide Anda dapat meminimalisir resiko
Berpikir logis	Memberikan alasan
Menginginkan dokumentasi dan fakta	Memberikan data dan bukti
Menyukai keterlibatan personal	Menunjukkan minat Anda di dalamnya
Perlu mengetahui tahapan langkah demi langkah	Memberikan garis besar dan/atau instruksi bertahap sebagaimana Anda sendiri “berjalan melaluinya”
Ingin orang lain mengetahui keteguhannya dalam bersabar	Puji mereka atas keteguhan mereka dalam bertindak
Menghindari resiko dan perubahan	Beri mereka jaminan pribadi
Tidak menyukai konflik	Bertindak non-agresif, fokus pada kepentingan umum atau dukungan yang diperlukan
Mengakomodasi orang lain	Biarkan mereka memberikan layanan atau mendukung yang lainnya
Mencari ketenangan dan kedamaian	Memberikan atmosfer yang santai dan bersahabat
Menikmati kerja tim	Memberi mereka kelompok yang kooperatif
Menginginkan masukan yang tulus bahwa mereka dihargai	Bila perlu, akui sikap mereka yang santai dan usaha mereka yang bermanfaat

Rencana Komunikasi dengan Gaya **TELITI**

KARAKTERISTIK:	MAKA ANDA...
Peduli dengan pendekatan agresif	Mendekati mereka secara tidak langsung dengan cara yang tidak mengancam
Berpikir logis	Memberikan alasan Anda
Mencari data	Memberikan data tertulis pada mereka
Perlu mengetahui proses	Memberikan penjelasan dan alasan
Memperhatikan peringatan	Membiarkan mereka berpikir, bertanya dan memeriksa sebelum membuat keputusan
Lebih suka melakukan hal-hal sendiri	Ketika mendelegasikan, membiarkan mereka memeriksa prosedur, dan perkembangan dan kinerja lain sebelum membuat keputusan
Menginginkan orang lain mengetahui keakuratan mereka	Memuji mereka atas ketelitian dan kebenaran jika sesuai
Condong terhadap kontrol kualitas	Membiarkan mereka menilai dan terlibat dalam proses jika memungkinkan
Menghindari konflik	Bijaksana dalam meminta klarifikasi dan bantuan yang mungkin Anda perlukan
Perlu menjadi benar	Memberi mereka waktu untuk mencari jawaban terbaik atau yang “benar”, dalam keterbatasan yang ada
Suka berkontemplasi	Memberitahu mereka “mengapa” dan “bagaimana”

Area Potensial untuk Perbaikan

Setiap orang memiliki beberapa kesulitan, batasan atau kelemahan. Sering kali, kekuatan Anda yang berlebihan bisa menjadi kelemahan. Misalnya, keterusterangan si D yang tinggi bisa menjadi kekuatan dalam lingkungan tertentu, namun ketika berlebihan mereka cenderung menjadi suka memerintah.

*Lihat dua area terpenting yang ingin Anda perbaiki dan pindahkan ke halaman **Ringkasan Gaya Anda**.*

Area Potensial untuk Perbaikan:

- Anda mungkin perlu beberapa pelatihan manajemen waktu; misalnya, dalam menetapkan tenggat waktu yang lebih ambisius.
- Anda mungkin ragu-ragu untuk memperbaiki atau mendisiplinkan bawahan Anda, karena takut menyinggung perasaan seseorang.
- Anda mungkin mengalami kesulitan dengan pengambilan keputusan cepat karena kebutuhan Anda untuk mempertimbangkan "sisi individu" dari semua masalah.
- Anda mungkin sedikit pendendam terhadap mereka yang memberikan kritik.
- Anda mungkin kurang menunjukkan penekanan pada produktivitas dan lebih menekankan pada "sisi kemanusiaan" dari proyek.
- Anda mungkin memberikan instruksi secara tidak langsung, karena Anda tidak ingin memaksakan kehendak Anda pada orang lain.
- Anda mungkin cenderung menerima kritik konstruktif secara personal, bisa kehilangan fokus karena berhubungan dengan tugas.

Ringkasan Gaya Sample Report

Komunikasi adalah proses dua arah. Anjurkan orang lain untuk mengikuti Penilaian Online DISCStyles dan kemudian bagikan Halaman Ringkasan tersebut satu sama lain. Dengan mendiskusikan preferensi, kebutuhan dan keinginan orang-orang yang bekerja, bersosialisasi dan hidup dengan Anda, Anda berpeluang untuk meningkatkan hubungan tersebut dan barangkali bisa mengubah hubungan yang menegangkan menjadi lebih efektif cukup dengan memahami dan menerapkan informasi dari DISCStyles. Lengkapi lembar kerja di bawah ini dan halaman sebelumnya dari laporan ini.

KEKUATAN ANDA: APA YANG ANDA BAWA KE ORGANISASI

1. _____
2. _____

TENDENSI GAYA KERJA ANDA

1. _____
2. _____

MOTIVASI (KEINGINAN) ANDA

1. _____
2. _____

KEBUTUHAN ANDA

1. _____
2. _____

MOTIVASI ANDA: LINGKUNGAN KERJA IDEAL

1. _____
2. _____

KOMUNIKASI: LAKUKAN & JANGAN LAKUKAN

1. _____
2. _____

AREA POTENSIAL UNTUK PERBAIKAN

1. _____
2. _____

SKETSA KATA Gaya Adaptasi

DISC adalah sebuah instrumen “bermotif kebutuhan” terobservasi yang didasarkan pada ide bahwa tidak ada satu pun dari emosi dan perilaku yang “baik” atau “buruk.” Sebaliknya, perilaku mengungkapkan kebutuhan-kebutuhan yang memotivasi perilaku tersebut. Oleh karenanya, setelah kita bisa mengamati satu tindakan seseorang dengan akurat, akan lebih mudah untuk “membaca” dan mengantisipasi motivator dan kebutuhan mereka. Hal ini akan memungkinkan kita memprediksi apa yang mereka sukai atau tidak mereka sukai, yang akan menciptakan hubungan yang lebih baik dan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif! Berikut ini ditunjukkan **Bagan DISC Adaptasi** sebagai “Sketsa Kata.” Gunakan dengan contoh-contoh untuk menunjukkan mengapa Anda melakukan hal-hal yang Anda lakukan dan apa yang penting bagi Anda dalam hal **(D)ominance (Dominasi) Masalah, (I)nfluence (Pengaruh) Orang Lain, (S)teadiness (Kemantapan) Laju, atau (C)ompliance (Kepatuhan) terhadap Prosedur dan Peraturan.** Ceritakan lebih banyak mengenai kebutuhan-kebutuhan khusus (mungkin sekarang menjadi kebiasaan) yang mendorong Anda ke masing-masing **FOKUS** area berikut. Apakah poin DISC Anda di level 1 dan 2? Artinya emosi dan kebutuhan Anda berlawanan dengan orang-orang yang grafiknya berada di level 5 dan 6 di area tersebut.

	D	I	S	C
Fokus DISC →	MASALAH/TUGAS	ORANG	LAJU (lingkungan)	PROSEDUR
Kebutuhan →	Tantangan untuk diatasi, Wewenang	Hubungan sosial, lingkungan yang ramah	Sistem, tim, lingkungan yang stabil	Aturan untuk diikuti Data untuk dianalisis
Emosi →	Tegas, pengambil resiko	Optimistik, kepercayaan pada orang lain	Kesabaran, non-ekspresif	Hati-hati, keputusan yang hati-hati
Ketakutan →	Dimanfaatkan / kurang kontrol	Ditinggalkan / hilangnya persetujuan sosial	Perubahan mendadak/ hilangnya stabilitas dan keamanan	Dikritik/ hilangnya akurasi dan kualitas
6	Argumentatif Berani Menuntut Tegas Mendominasi Egosentris	Emosional Antusias Mengelompok Impulsif Optimistik Persuasif	Penenang Setia Sabar Damai Tenteram Pekerja tim	Akurat Konservatif Rewel Pencari fakta Tepat Sistematis
5	Petualang Pengambil resiko Langsung Pemaksa	Menawan Berpengaruh Supel Percaya	Konsisten Kooperatif Posesif Santai	Teliti Sopan Fokus Standar tinggi
4	Asertif Kompetitif Bertekad Mandiri	Percaya diri Ramah Murah hati Kondusif	Tenang Bijaksana Stabil Mantap	Analitis Rapi Sensitif Bijaksana
3	Pemerhati resiko Moderat Menyoal Sederhana	Terkendali Diskriminatif Rasional Reflektif	Waspada Bersemangat Fleksibel Mobile	Penyendiri Merasa paling benar Beropini Gigih
2	Lembut Pencari konsensus Rendah hati Pemerhati pro/kontra	Kontemplatif Faktual Logis Menarik diri	Tidak puas Energik Resah Ceroboh	Otonom Independen Tegas Keras kepala
1	Sepakat Berhati-hati Konservatif Kontemplatif Sederhana Terkendali	Introspektif Pesimistik Tenang Murung Segan Curiga	Aktif Berorientasi perubahan Pencari kesalahan Tidak sabar Gelisah Spontan	Sewenang-wenang Penantang Tak kenal takut Bandel Pemberontak Sarkastik

SKETSA KATA Gaya Alami

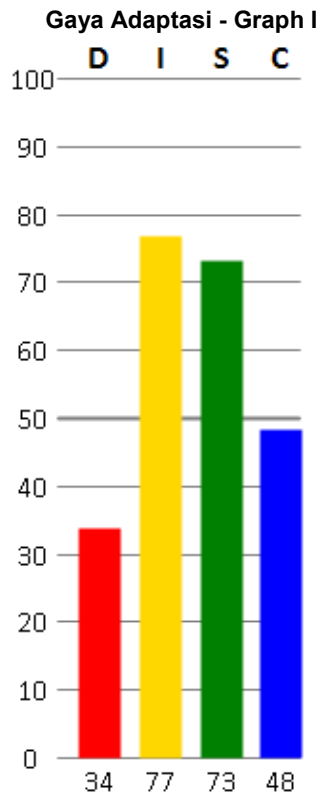
DISC adalah sebuah instrumen “bermotif kebutuhan” terobservasi yang didasarkan pada ide bahwa tidak ada satu pun dari emosi dan perilaku yang “baik” atau “buruk.” Sebaliknya, perilaku mengungkapkan kebutuhan-kebutuhan yang memotivasi perilaku tersebut. Oleh karenanya, setelah kita bisa mengamati satu tindakan seseorang dengan akurat, akan lebih mudah untuk “membaca” dan mengantisipasi motivator dan kebutuhan mereka. Hal ini akan memungkinkan kita memprediksi apa yang mereka sukai atau tidak mereka sukai, yang akan menciptakan hubungan yang lebih baik dan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif! Berikut ini ditunjukkan **Bagan DISC Alami** sebagai “Sketsa Kata.” Gunakan dengan contoh-contoh untuk menunjukkan mengapa Anda melakukan hal-hal yang Anda lakukan dan apa yang penting bagi Anda dalam hal (**D**)ominance (Dominasi) Masalah, (**I**)nfluence (Pengaruh) Orang Lain, (**S**)teadiness (Kemantapan) Laju, atau (**C**)ompliance (Kepatuhan) terhadap Prosedur dan Peraturan. Ceritakan lebih banyak mengenai kebutuhan-kebutuhan khusus (mungkin sekarang menjadi kebiasaan) yang mendorong Anda ke masing-masing **FOKUS** area berikut. Apakah poin DISC Anda di level 1 dan 2? Artinya emosi dan kebutuhan Anda berlawanan dengan orang-orang yang grafiknya berada di level 5 dan 6 di area tersebut.

	D	I	S	C
Fokus DISC →	MASALAH/TUGAS	ORANG	LAJU (lingkungan)	PROSEDUR
Kebutuhan →	Tantangan untuk diatasi, Wewenang	Hubungan sosial, lingkungan yang ramah	Sistem, tim, lingkungan yang stabil	Aturan untuk diikuti Data untuk dianalisis
Emosi →	Tegas, pengambil resiko	Optimistik, kepercayaan pada orang lain	Kesabaran, non-ekspresif	Hati-hati, keputusan yang hati-hati
Ketakutan →	Dimanfaatkan / kurang kontrol	Ditinggalkan / hilangnya persetujuan sosial	Perubahan mendadak/ hilangnya stabilitas dan keamanan	Dikritik/ hilangnya akurasi dan kualitas
6	Argumentatif Berani Menuntut Tegas Mendominasi Egosentris	Emosional Antusias Mengelompok Impulsif Optimistik Persuasif	Penenang Setia Sabar Damai Tenteram Pekerja tim	Akurat Konservatif Rewel Pencari fakta Tepat Sistematis
5	Petualang Pengambil resiko Langsung Pemaksa	Menawan Berpengaruh Supel Percaya	Konsisten Kooperatif Posesif Santai	Teliti Sopan Fokus Standar tinggi
4	Asertif Kompetitif Bertekad Mandiri	Percaya diri Ramah Murah hati Kondusif	Tenang Bijaksana Stabil Mantap	Analitis Rapi Sensitif Bijaksana
3	Pemerhati resiko Moderat Menyoal Sederhana	Terkendali Diskriminatif Rasional Reflektif	Waspada Bersemangat Fleksibel Mobile	Penyendiri Merasa paling benar Beropini Gigih
2	Lembut Pencari konsensus Rendah hati Pemerhati pro/kontra	Kontemplatif Faktual Logis Menarik diri	Tidak puas Energik Resah Ceroboh	Otonom Independen Tegas Keras kepala
1	Sepakat Berhati-hati Konservatif Kontemplatif Sederhana Terkendali	Introspektif Pesimistik Tenang Murung Segan Curiga	Aktif Berorientasi perubahan Pencari kesalahan Tidak sabar Gelisah Spontan	Sewenang-wenang Penantang Tak kenal takut Bandel Pemberontak Sarkastik

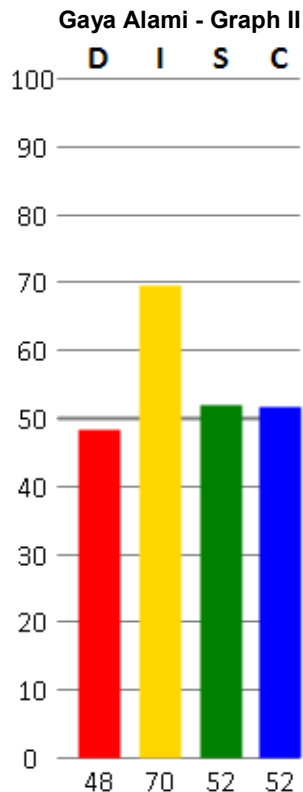
eGrafik DISCStyles untuk Sample Report

Gaya Adaptasi Anda menunjukkan bahwa Anda cenderung menggunakan sifat perilaku Gaya IS di dalam fokus Pekerjaan yang terpilih. Gaya Alami Anda menunjukkan bahwa Anda secara alami cenderung menggunakan sifat perilaku Gaya Isc.

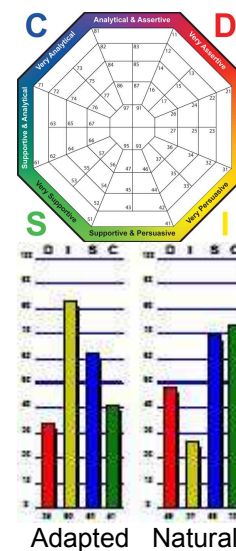
Grafik **Gaya Adaptasi** ditampilkan di sebelah kiri. Ini merupakan persepsi kecenderungan perilaku Anda yang perlu Anda gunakan dalam fokus terpilih Anda (kerja, sosial atau keluarga). Grafik ini dapat berubah ketika Anda mengubah peran atau situasi. Grafik di sebelah kanan adalah **Gaya Alami** Anda dan menunjukkan intensitas perilaku naluriah dan motivator Anda. Ini seringkali menjadi indikator yang lebih baik dalam menunjukkan “Anda yang sesungguhnya”, “insting” serta perilaku naluriah Anda. Beginilah cara Anda bertindak ketika Anda merasa nyaman di lingkungan rumah dan tidak berupaya untuk mengesankan. Hal ini juga menunjukkan apa yang muncul dalam situasi stress. Grafik ini cenderung konsisten, bahkan di lingkungan yang berbeda.



Pola: IS (2553)
Fokus: Pekerjaan



Pola: Isc (3544)

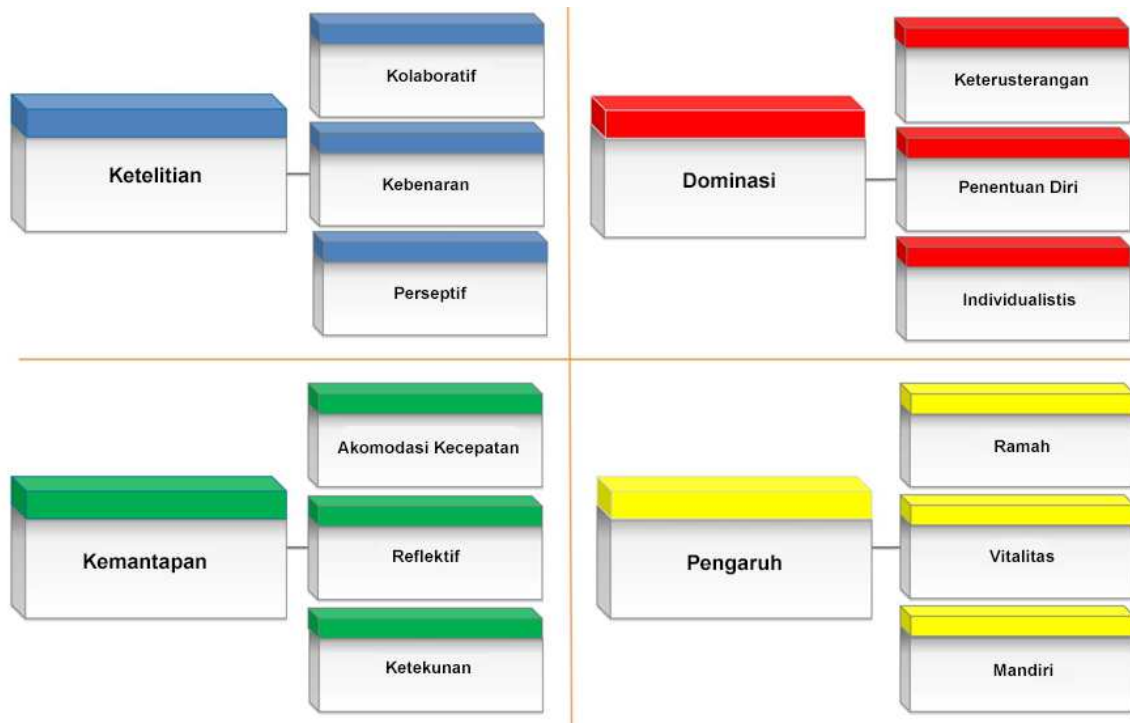


Jika kedua bar sama, artinya bahwa Anda cenderung menampilkan perilaku alami yang sama dalam lingkungan tersebut. Jika Gaya Adaptasi Anda berbeda dari Gaya Alami Anda, hal ini dapat menimbulkan stress jika dilakukan dalam jangka waktu yang lama. Anda kemudian menampilkan perilaku yang tidak nyaman atau tidak alami bagi Anda.

Nomor empat digit (di bawah grafik) menunjukkan nomor segmen Anda dalam urutan DISC dan menentukan kata sifat yang disorot pada halaman Sketsa Kata.

Semakin tinggi atau rendah masing-masing poin D, I, S, C Anda dalam grafik, semakin besar atau kecil dampak perilaku Anda yang dimotivasi oleh kebutuhan terhadap hasil kerja dan hal-hal lain di sekitar Anda. Setelah mengetahuinya, Anda dapat mengadaptasi Gaya Anda. Dapatkah Anda berubah? Tentu saja! Anda bisa melakukannya setiap hari tergantung situasi. Akan tetapi, perubahan perilaku secara permanen hanya bisa dilakukan dengan kesadaran dan praktek. Belajar dan berlatihlah menggunakan Grafik Adaptabilitas Perilaku dalam laporan untuk mendapatkan fleksibilitas perilaku. Untuk pertanyaan lebih lanjut atau bimbingan pribadi, hubungi konsultan Anda.

12 Relasi Gaya DISC Terpadu



Untuk pemahaman lebih lengkap mengenai Gaya perilaku seseorang secara keseluruhan, Anda dapat melihat bagaimana empat (4) faktor DISC utama berinteraksi menghasilkan dua belas (12) perilaku terpadu.

Ketika membandingkan salah satu dari empat (4) faktor dasar DISC dengan yang lainnya, sebanyak dua belas (12) faktor perilaku individu teridentifikasi. Setiap orang akan menunjukkan beberapa dari faktor-faktor tersebut lebih kuat dari yang lainnya.

Setiap dari dua belas (12) faktor telah diberikan deskriptor khusus untuk membantu Anda menghubungkan faktor secara alami dengan perilaku tertentu. Kemampuan mengidentifikasi dan mengukur interaksi relatif dari dua belas (12) faktor menunjukkan perbaikan secara dramatis dalam penggunaan dan penerapan DISC untuk memahami lebih baik tentang perilaku kerja manusia.

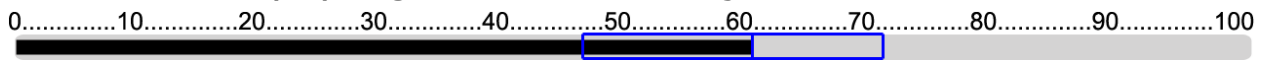
Kita dapat mengukur kekuatan sebuah faktor dalam Gaya perilaku seseorang secara keseluruhan dengan melihat skor intensitasnya. Intensitas adalah ukuran kontribusi relatif faktor tertentu terhadap perilaku alami seseorang yang dapat diamati, yang paling sering ditampilkan dalam sebagian besar situasi.

Kelima (5) tingkat intensitas berkisar dari Rendah (tidak nampak dalam kebanyakan situasi) hingga Tinggi (jelas nampak dalam kebanyakan situasi). Tampilan perilaku terpadu ini menunjukkan perbaikan yang berkontribusi terhadap pemahaman menyeluruh mengenai perilaku manusia. Perilaku menentukan bagaimana kita menyampaikan pemikiran kita ke dunia.

Kami menyarankan Anda untuk menambahkan tampilan baru yang bermanfaat ini ke dalam tool kit Anda dan menggunakannya untuk membantu Anda memahami mengapa dan bagaimana orang-orang membentuk komunikasi dan hubungan mereka dengan orang lain dalam hidupnya.

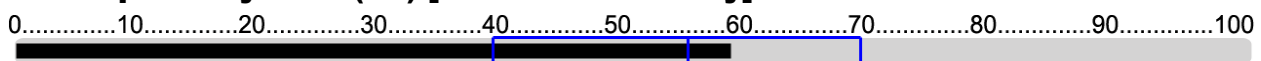
Daftar dua belas (12) hubungan DISC terpadu menunjukkan bagaimana empat (4) perilaku DISC Utama bergabung dan bekerja sama menciptakan perilaku tersosialisasi yang dilihat dan dialami oleh orang lain. Panjangnya **bilah hitam** menunjukkan pengaruh relatif dari faktor-faktor DISC terhadap gaya perilaku seseorang yang teramati secara keseluruhan.

1. Sikap Ramah (I/D) [High Moderate Intensity]



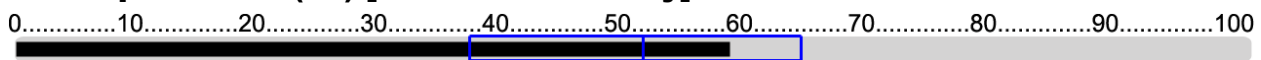
Skor Bergaul menunjukkan intensitas hubungan antara sikap verbal dan non-verbal keramahan seseorang dan kurangnya keterusterangan. Hal ini mencerminkan tingkat kesediaan untuk mengakomodasi, mendukung dan membantu orang lain. Hal ini juga mengidentifikasi kepentingan dalam membantu orang lain untuk meraih sukses dan mencapai tujuan mereka. Skor yang tinggi ini mencerminkan penekanan pada interaksi sosial daripada tugas-tugas rutin. Skor rendah mencerminkan kesediaan untuk membuat keputusan sulit, tetap teguh dalam mendukung pilihan-pilihan tersebut yang diperkuat dengan dengan fokus pada pencapaian hasil.

2. Sikap Percaya Diri (I/C) [Moderate Intensity]



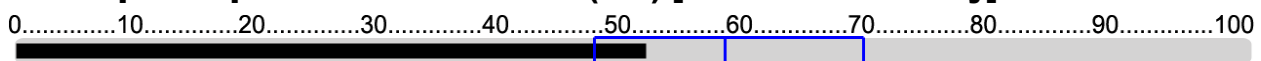
Skor Kemandirian menunjukkan intensitas hubungan antara memproyeksikan kepercayaan sosial dalam berbagai situasi sosial mengingat perhatian yang diberikan dalam batas-batas sosial, aturan dan pedoman yang telah ditetapkan. Skor yang tinggi dalam faktor ini kadang-kadang dapat menyebabkan kepercayaan diri yang berlebih, keinginan untuk berimprovisasi dan mengambil tindakan spontan daripada mempersiapkan diri di muka. Skor rendah mencerminkan pendekatan yang hati-hati dan teliti untuk mengambil tindakan berdasarkan bukti yang terkandung dalam data-data yang relevan.

3. Sikap Vitalitas (I/S) [Moderate Intensity]



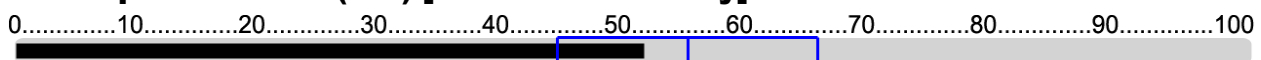
Skor Vitalitas menunjukkan intensitas hubungan antara menggunakan gaya ekspresif lahiriah ketika berinteraksi dengan orang-orang dan jumlah energi yang dikeluarkan untuk segera menyelesaikan masalah. Skor tinggi mencerminkan gaya bebas, percaya diri dan menarik yang kemungkinan besar akan tertarik pada ide-ide dan topik baru dan demonstrasi di luar kepentingan tersebut bisa menjadi sumber pengaruh terhadap orang lain. Skor rendah mencerminkan perhatian dan hati-hati dalam merangkai kata-kata dan tindakan untuk mendukung kemajuan yang mantap dalam mencapai tujuan.

4. Sikap Kecepatan dan Akomodasi (S/D) [Moderate Intensity]



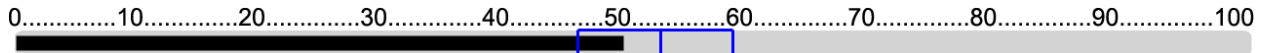
Skor Akomodasi dan Kecepatan menunjukkan intensitas kapasitas untuk bekerja pada kecepatan yang stabil dan lambat mengingat kesediaan untuk mentolerir keadaan yang sulit dan tidak familiar. Skor tinggi menunjukkan kapasitas untuk mempertimbangkan dan mendukung solusi alternatif ketika bekerja dengan orang lain. Skor rendah mencerminkan akomodasi yang kurang, yang diperkuat oleh tingkat urgensi yang lebih tinggi dan berfokus pada "hasil sekarang".

5. Sikap Kolaboratif (C/D) [Moderate Intensity]



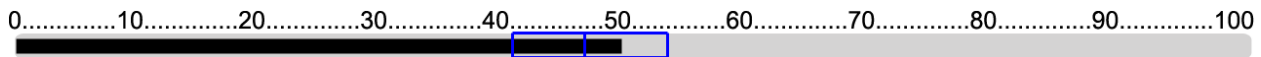
Skor Kolaboratif menunjukkan intensitas dalam menggunakan struktur, prosedur yang telah ditetapkan, sistem dan aturan untuk memandu pekerjaan mereka mengingat kebutuhan untuk menyelesaikan segalanya, mencapai hasil dan bergerak maju. Gaya ini berusaha menghindari konfrontasi dan bekerja untuk menemukan solusi yang didukung oleh orang lain dan bekerja di bawah pedoman yang telah ditetapkan. Skor tinggi mendukung kebutuhan yang kuat untuk memenuhi standar dan kepatuhan terhadap kebijakan dan praktik konvensional. Skor rendah menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengendalikan peristiwa untuk membuat kemajuan dengan lebih leluasa tanpa dibatasi oleh pedoman dan kebijakan yang telah ditetapkan.

6. Sikap Ketekunan (S/C) [Moderate Intensity]



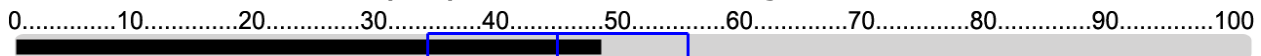
Skor Ketekunan menunjukkan intensitas untuk menampilkan pola terprediksi yang melekat pada tugas serta mendukung prosedur dan proses-proses saat ini, mengingat kebutuhan akan tindakan yang benar, keakuratan informasi dan ketelitian persiapan. Skor tinggi memberikan penekanan lebih besar pada dukungan tim dan kelompok serta mencerminkan gaya yang mendukung perencanaan yang cermat. Skor rendah mencerminkan kebutuhan untuk mengembangkan dan mendukung pedoman dan standar-standar yang telah ditetapkan.

7. Sikap Perseptif (C/S) [Moderate Intensity]



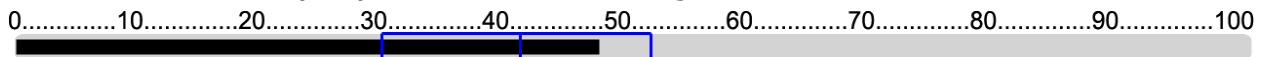
Skor Perseptif menunjukkan keinginan untuk bekerja dalam struktur, prosedur, sistem dan aturan yang telah ditetapkan mengingat tingkat urgensi yang diperlukan untuk mengatasi masalah mendesak, tantangan dan peluang. Ini adalah ukuran kesadaran seseorang akan keadaan mereka saat ini. Skor tinggi mencerminkan keinginan untuk berjuang pada lingkungan yang tidak aman yang mencerminkan keakuratan fakta-fakta dan ketelitian dalam persiapan Anda. Skor rendah menunjukkan fokus yang lebih besar pada kemantapan serta mendukung prosedur dan proses-proses yang berlangsung saat ini.

8. Sikap Individualistis (D/C) [Moderate Intensity]



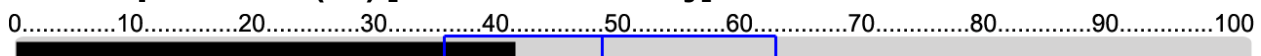
Skor Individualistis mencerminkan intensitas pendekatan tegas dan independen terhadap mengatasi masalah, tantangan dan peluang sambil tetap menjaga kebebasan dari kontrol. Skor tinggi menunjukkan tidak adanya halangan oleh hambatan potensial atau prosedur yang telah ditetapkan karena mereka mengejar tujuan dan sasaran mereka. Skor rendah mendukung kepatuhan yang kuat dalam kebijakan dan praktik konvensional.

9. Penentuan Diri (D/S) [Moderate Intensity]



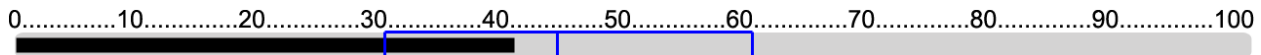
Skor Penentuan Diri menunjukkan intensitas hasil gerakan yang berorientasikan hasil didukung oleh penekanan pada urgensi dan tindakan. Gaya ini menggabungkan gerakan yang dimulai dari diri sendiri dengan kebutuhan yang jelas untuk mengambil tindakan dalam mengatasi masalah, tantangan dan peluang. Skor tinggi menunjukkan kemajuan yang konsisten dalam menggapai tujuan dengan ketidaksabaran terhadap orang-orang yang tidak mengikuti jadwal pribadi mereka. Skor rendah tidak menunjukkan urgensi tinggi dan meluangkan waktu dengan hati-hati untuk mempertimbangkan rencana dan tindakan sebelum bertindak.

10. Sikap Reflektif (S/I) [Moderate Intensity]



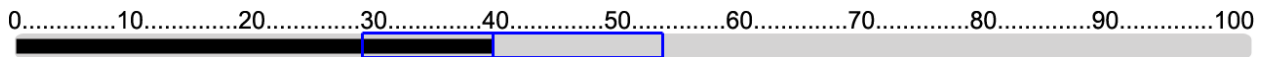
Skor Reflektif menunjukkan intensitas tingkat kepedulian seseorang dalam merangkai kata-kata dan tindakan mereka dalam mengingat kebutuhan untuk terlibat dan berinteraksi dengan orang lain. Sikap ini menunjukkan pendekatan terhadap logika, data dan analisis faktual, dan menunjukkan keinginan meluangkan beberapa waktu untuk mempertimbangkan rencana dan tindakan secara hati-hati sebelum pelaksanaan. Skor tinggi mencerminkan kepedulian yang tinggi dan perhatian dalam merangkai kata-kata dan mengambil tindakan. Skor rendah menunjukkan keyakinan yang bebas dan kepercayaan bahwa sebagian besar interaksi sosial, meskipun tidak semuanya, dapat ditangani dengan cepat.

11. Sikap Kebenaran (C/I) [Moderate Intensity]



Sikap Kebenaran menunjukkan kebutuhan untuk bekerja dalam struktur, prosedur, sistem dan aturan yang telah ditetapkan mengingat kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, yang dinyatakan dengan membangun, mempertahankan, dan mendukung hubungan pribadi. Skor tinggi menunjukkan ketergantungan pada fakta-fakta logis dan data serta protokol yang mapan. Skor rendah menunjukkan mengikuti protokol-protokol yang kurang mapan dan mempertimbangkan lebih banyak pengaruh emosi dan ajakan dari orang lain.

12. Keterusterangan (D/I) [Low Moderate Intensity]



Skor Keterusterangan menunjukkan intensitas dalam menggunakan pendekatan garis lurus yang langsung untuk mempercepat pencapaian hasil. Hal ini mencerminkan kapasitas memprioritaskan tugas-tugas ketika mensubordinasi fokus hubungan. Skor tinggi menunjukkan kesediaan untuk membuat keputusan sulit dan tetap teguh dalam mendukung pilihan-pilihan tersebut. Skor rendah mencerminkan penekanan pada "memanusiawikan" keterusterangan dan meningkatkan interaksi sosial.

Keterangan Pemberian Skor Intensitas – Intensitas Gaya DISC adalah ukuran bagaimana Anda akan menampilkan perilaku spesifik berikut ketika berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain dalam kebanyakan situasi.

- **Intensitas rendah** – Skor intensitas rendah menentukan KETIADAAN perilaku tersebut dalam KEBANYAKAN situasi.
- **Sedang Rendah** - Intensitas sedang rendah KADANG-KADANG teramati dalam KEBANYAKAN situasi.
- **Intensitas Sedang** - Skor intensitas sedang tidak berarti "ringan." Sedang berarti perilaku fleksibel dan mungkin atau tidak mungkin teramati berdasarkan persyaratan situasi tertentu.
- **Sedang Tinggi** – Skor Intensitas Sedang Tinggi seringkali teramati dalam kebanyakan situasi.
- **Intensitas Tinggi** – Skor intensitas tinggi akan jells teramati, lebih sering ditampilkan dan terlihat dalam kebanyakan situasi.

Tampilan Pola Perilaku

BPV memiliki delapan zona perilaku. Setiap zona mengidentifikasi kombinasi sikap perilaku yang berbeda. Deskriptor perifer menerangkan bagaimana umumnya orang lain melihat individu dengan Gaya Anda. Plot-plot di luar diagram mengidentifikasi bahwa salah satu faktor (DISC) dari Gaya Anda akan mendominasi ketiga lainnya. Ketika Anda bergerak menuju ke pusat diagram, dua atau tiga bergabung untuk memoderasi intensitas descriptor Gaya Anda di dalam zona perilaku tertentu.

KETERANGAN PEMBERIAN SKOR

D = Dominance (Dominasi): Bagaimana Anda menghadapi Masalah

I = Influence (Pengaruh)/ Keterbukaan: Bagaimana Anda berhadapan dengan Orang Lain

S = Steadiness (Kemantapan) / Kesabaran): Bagaimana Anda menghadapi Tingkat Aktivitas Anda

C = Conscientious (Ketelitian) / Kepatuhan /Struktur: Bagaimana Anda berhadapan dengan "Peraturan Organisasi" serta berfokus pada detail, akurasi dan ketepatan.

Efisien, Analitis, Teratur, Faktual,
Paham akan Konsekuensi Aksi
Mereka, Praktis dan Inovatif.

Berbasis pada Data,
Fakta & Analisis.
Tepat & Akurat.
Percaya pada Nilai
Struktur, Standar &
Peraturan. Melihat Nilai
dari "Peraturan".

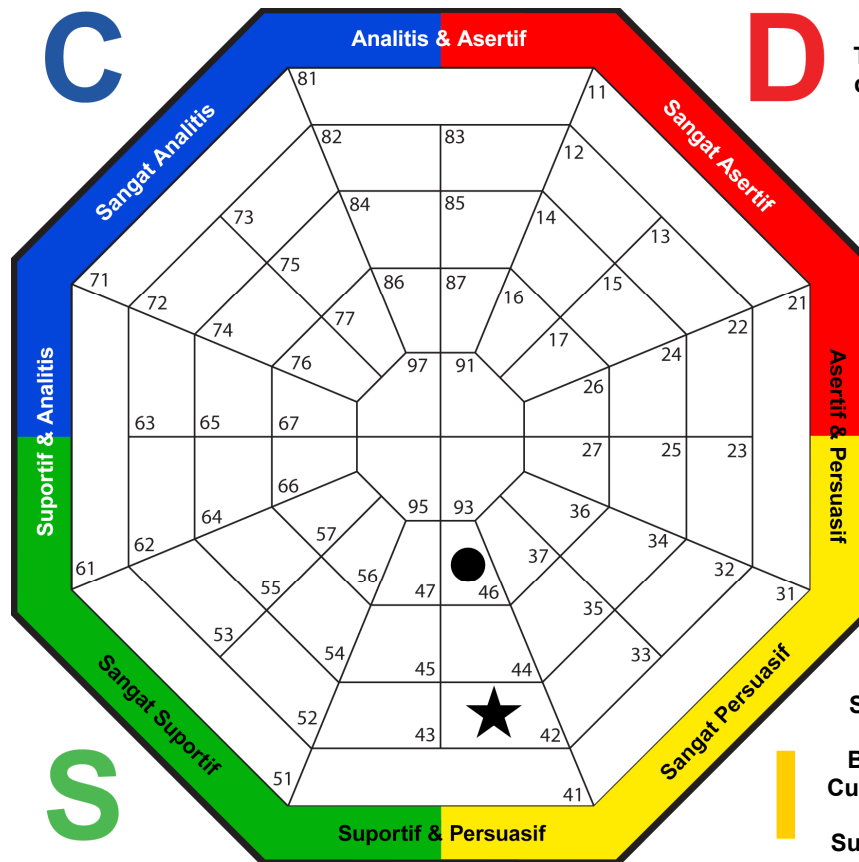
Asertif, Fokus pada Hasil,
Keputusan yang Cepat,
Keinginan Mencari
Tantangan, Bisa Agresif
dan Tidak Sabar, Hasrat
untuk Memimpin.

Menyeimbangkan &
Menghargai Data &
Diplomasi, Pengingat
"Aturan". Akan
Berkokus pada
Tujuan, Tidak
Menyukai
Kebingungan dan
Ambiguitas.

Asertif dan Persuasif,
Cenderung Menerima
Konsep Baru, Sering
Menjadi Penggerak dan
Penggancang, Bisa
Sangat Mudah Bergaul
Karena Punya Banyak
Energi dan Selalu
Berusaha.

Sangat Sabar &
Menyukai Stabilitas dan
Struktur. Bukan
Pengambil Resiko,
Suka Bekerja pada
Lingkungan yang Stabil
dan Tenang.

Sangat Mudah Bergaul &
Persuasif, Sangat
Berorientasi pada Orang,
Cukup Optimis, Kemampuan
Komunikasi yang Kuat,
Suka Memiliki Variasi dalam
Hidupnya.



● = Gaya Perilaku Alami

★ = Gaya Perilaku Adaptasi

Suportif & Persuasif, Pekerja
Tim yang Baik, Menciptakan
Niat Baik & Menyediakan
Layanan Kustomer yang Baik

PART II Aplikasi Gaya DISC

Bagina kedua laporan ini adalah untuk mengunduh DISC eWorkbook dengan mengunjungi <https://www.e-junkie.com/ecom/gb.php?c=cart&i=1248217&cl=244896&ejc=2>. Bagian ini berfokus pada bagaimana menggunakan konsep DISC dengan yang lainnya, mulai dari bagaimana mengidentifikasi gaya orang lain secara visual dan verbal hingga bagaimana menyesuaikan perilaku Anda untuk “berhubungan” dengan salah satu dari keempat gaya DISC. Bagian kedua ini merupakan penerapan sukses semua gaya DISC terpenting dalam hubungan-hubungan Anda. Pelajari karakteristik gaya Anda dan bagaimana kaitannya dengan orang lain. Berlatihlah ‘membaca’ sinyal dari orang lain yang dikirimkan kepada Anda dan kuasai hal tersebut. Kesuksesan Anda sangat tergantung pada hubungan yang Anda bangun. Mengapa tidak membanggunya berdasarkan keterampilan yang terbukti dan terpercaya?

Berikut adalah apa yang akan Anda temukan dalam DISC eWorkbook:

Pendahuluan	5
Sehari di Kantor	6
Hubungan Perilaku dan Peraturan DISC Platinum	10
Karakteristik Perilaku	11
Ringkasan: Perilaku Terbuka dan Tertutup	12
Keterbukaan pada Orang yang Anda Kenal	13
Ringkasan: Perilaku Langsung dan Tidak Langsung	14
Keterusterangan pada Orang yang Anda Kenal	15
Empat Gaya Perilaku	16
Ringkasan Perilaku: Gaya Dominan, Berpengaruh, Stabil, Teliti	17
Potret Gaya Perilaku DISC Saya	21
Ringkasan Gaya	22
Deskriptor Gaya	23
Kedua Sisi Gaya	24
Cara Mengidentifikasi Gaya	25
Karakteristik yang Teramati dalam Keempat Gaya	28
Seminar	30
Stress dalam Hubungan	32
Perilaku di Bawah Stress	36
Memperjelas Kompatibilitas	37
Adaptabilitas Perilaku	40
Meningkatkan Adaptabilitas Perilaku	41
Strategi Umum Berdasarkan Tipe Perilaku	42
Rencana Aksi	43
Sketsa Ruang Rapat	44
Padu Padan	45
Resep untuk Adaptabilitas	47
Kepemimpinan Berkinerja Tinggi	48
Mengelola dengan Gaya	50
Membuat Tim Berhasil	51
Penjualan & Pelayanan	53
Menjual dengan Gaya	55
Penyediaan Layanan dengan Gaya	56
Rencana Aksi Perturan DISC Platinum	57
Perbandingan dengan Konsep “Gaya” Lainnya	58
Kunci Jawaban	59
Daftar Pustaka	60

Jadi Bagaimana Sekarang?

Laporan ini dipenuhi dengan informasi tentang Gaya Anda dan keempat gaya perilaku utama. Sehingga, Anda kini memiliki pemahaman dan kesadaran akan keempat Gaya perilaku yang berbeda.

Ada banyak saran di bagian aplikasi laporan ini yang bisa Anda gunakan untuk menerapkan informasi gaya perilaku tersebut. Ambil langkah selanjutnya dan KERJAKAN latihan-latihan di dalamnya, jika Anda melewatkannya.

Jangan taruh laporan ini di rak atau di file Anda. Gaya Anda tidak kalah pentingnya dengan memiliki kesempatan untuk menggunakan informasi ini, untuk membuka dialog yang bermakna dengan orang lain dan memperbaiki semua hubungan Anda. Gunakan laporan ini sebagai alat referensi. Ada banyak informasi di dalamnya dan semua itu tidak dapat dicerna hanya dengan sekali membaca.

Selamat menciptakan perubahan-perubahan kecil dalam perilaku Anda dan rasakan hasilnya. Anda akan terkejut! **Ingat The Platinum Rule®**: “Perlakukan orang lain sebagaimana **MEREKA** ingin diperlakukan.” Anda akan meraih lebih banyak kesuksesan dalam semua hubungan Anda!

Referensi DISC Tambahan

REFERENSI GRATIS

- **DISC eWorkbook** – Cari tahu gaya mana yang mencari kekuatan dan ataupun mencari hasil. Siapa yang menyukai konsistensi dan takut akan perubahan? Pengetahuan ini menunjukkan bagaimana cara menjual ide-ide Anda dan menguasai orang lain. Gunakan DISC eWorkbook untuk menempatkan Anda dan proyek-proyek Anda dalam posisi terbaik agar berhasil.
Unduh di <http://assessmentdownloads.com/offer>
- **People Smart dalam eBook Bisnis** – Cari tahu siapa yang mencari pengakuan dan yang menginginkan hasil. Siapa yang menyukai konsistensi dan takut akan perubahan? Pengetahuan ini menunjukkan bagaimana cara menjual ide-ide Anda dan menguasai orang lain. Anda akan mampu menggapai hal-hal yang tidak tergapai. Ketika sebuah pekerjaan perlu diselesaikan — gunakan People Smart Anda untuk memilih orang yang tepat bagi pekerjaan tersebut. Dan tempatkan Anda dan proyek-proyek Anda dalam posisi terbaik agar berhasil.
Unduh di <http://assessmentdownloads.com/offer>
- **Video YouTube 68 menit Tentang Strategi Hubungan DISC** – Dalam DVD 68-menit yang menarik tentang program live dan menghibur bersama Dr. Tony Alessandra, Anda akan belajar:
 - *Teknik-teknik yang bermanfaat untuk memahami Gaya Perilaku*Bagaimana memecahkan kekakuan dengan orang asing
 - *Berhubungan lebih efektif dengan siapapun yang Anda temui*Cara terbaik untuk membangun hubungan
 - *Bagaimana cara mengukur orang dengan cepat *Bagaimana menyesuaikan gaya Anda untuk membuat orang lain merasa lebih nyamanUnduh di http://www.youtube.com/watch?v=E4NzSq_tOpl

REFERENSI DISC TAMBAHAN

- Produk-produk DISC Lainnya - <http://www.alessandra.com/tadisc.asp>

DAFTAR PUSTAKA/BACAAN TAMBAHAN

- Alessandra, Tony, Ph.D., Michael J. O'Connor, Ph.D., and Janice Van Dyke, Ph.D. 2006. *People Smart in Business*. La Jolla, CA: Platinum Rule Press.
- Alessandra, Tony, Ph.D., Michael J. O'Connor, Ph.D., and Janice Van Dyke, Ph.D. 2006. *People Smart with Family, Friends & Significant Others*. La Jolla, CA: Platinum Rule Press.
- Alessandra, Tony, Ph.D., and Michael J. O'Connor, Ph.D. 1994. *People Smarts*. San Diego, CA: Pfeiffer & Company.
- Geier, John G., Ph.D. 1989. *Personality Analysis*. Aristos Pub. House
- Marston, William Moulton, 1928. *Emotions of Normal People*. New York: Harcourt, Brace and Company
- Mehrabian, Albert. 1971. *Silent Messages*. Belmont, CA: Wadsworth.

Peringatan

Tidak ada jaminan baik tersurat maupun tersirat terkait penilaian DISCStyles online ini. Anda bertanggung jawab penuh. ASSESSMENT 24x7 LLC tidak bertanggung jawab atas, (i) Penggunaan dan penerapan hasil penilaian DISCStyles, (ii) Kecukupan, akurasi, interpretasi atau kegunaan dari Penilaian DISCStyles, dan (iii) hasil atau informasi yang diperoleh dari penggunaan atau penerapan hasil penilaian DISCStyles.

Anda terbebas dari klaim atau hak meminta bantuan karena klaim terhadap ASSESSMENTS 24X7 LLC, baik dengan hak Anda sendiri atau karena klaim terhadap ASSESSMENTS 24X7 LLC oleh pihak ketiga. Anda harus mengganti kerugian dan melindungi ASSESSMENTS 24X7 LLC terhadap segala klaim, kewajiban, tuntutan atau gugatan pihak ketiga.

Pembebasan dan ganti rugi di atas berlaku untuk segala klaim, hak meminta bantuan, kewajiban, permintaan atau gugatan karena cedera personal, kerusakan properti, atau segala bentuk kerusakan, kerugian atau tanggung jawab baik secara langsung atau tidak langsung timbul atau dihasilkan dari Penilaian DISCStyles dengan cara apapun, atau penggunaan, penerapan, kecukupan, akurasi, interpretasi, kegunaan, atau pengelolaan Penilaian DISCStyles, atau hasil ataupun informasi yang diperoleh dari penggunaan atau aplikasi Penilaian DISCStyles, dan berdasarkan baik kewajiban kontrak, tanggung jawab atas kesalahan (termasuk kelalaian) atau sebaliknya.

Dalam hal tidak demikian, ASSESSMENTS 24X7 LLC akan bertanggung jawab atas segala kerugian atau kerusakan konsekuensial lainnya, atau atas klaim terhadap Anda oleh pihak ketiga, bahkan jika satu atau lebih pihak ASSESSMENTS 24X7 LLC telah diberitahukan mengenai kerusakan tersebut.