



# VALUES

## NILAI UTAMA DAN MOTIVATOR BAGI PERAN KEPEMIMPINAN

---

**Laporan untuk:** Sam Poole

**ID:** HC560419

**Tanggal:** 08.02.2021



# Pengantar

---

Laporan Leadership Forecast Values menggambarkan nilai-nilai utama dan tujuan Anda serta bagaimana mereka dapat memengaruhi karier Anda. Nilai merupakan bagian penting dari identitas Anda—nilai dapat menggambarkan siapa Anda, apa yang Anda perjuangkan, dan lingkungan apa yang membuat Anda berkembang. Nilai membentuk pilihan-pilihan Anda dengan kuat terkait pekerjaan, kesenangan, dan hubungan; mereka akan berdampak pada karier Anda dalam empat hal di bawah ini.

- 1. Pendorong:** Nilai Anda adalah dorongan inti Anda, atau hal-hal dalam hidup yang memotivasi Anda. Nilai menentukan aspirasi dan melambangkan apa yang Anda perjuangkan dan harapkan dapat tercapai. Nilai-nilai Anda menentukan apa yang Anda inginkan dalam pekerjaan dan kehidupan.
- 2. Kesesuaian:** Nilai-nilai Anda menentukan seberapa baik kesesuaian Anda dengan budaya organisasi. Budaya organisasi biasanya mencerminkan nilai-nilai manajemen senior. Orang-orang akan bahagia dan produktif dalam budaya yang sesuai dengan nilai-nilai mereka, dan akan merasa tertekan dan tidak bahagia saat bekerja dalam budaya yang berbeda dari nilai-nilai mereka.
- 3. Gaya dan Budaya Kepemimpinan:** Nilai-nilai Anda mencerminkan apa yang menurut Anda bermanfaat dan menarik perhatian atau apa yang Anda tidak sukai dan hindari. Dengan demikian, nilai-nilai Anda menentukan perilaku apa yang Anda sukai dan menurut Anda bermanfaat serta perilaku yang Anda tidak suka atau abaikan. Akibatnya, nilai-nilai Anda membentuk suatu budaya, yang mana Anda sebagai pemimpin, akan menciptakan budaya tersebut bagi staf dan bawahan Anda.
- 4. Bias yang Tidak Disadari:** Nilai-nilai memengaruhi keputusan yang Anda buat—baik itu tentang orang, proyek, perencanaan, dan strategi. Nilai-nilai menyaring persepsi dari pengalaman, terutama tentang apa yang diinginkan atau tidak, baik atau buruk. Nilai biasanya beroperasi di luar kesadaran dan bersifat bias baik dalam pikiran dan tindakan.

## Cara Menggunakan Informasi Laporan

Ketika Anda meninjau laporan ini, Anda mungkin menemukan bahwa nilai-nilai Anda tidak konsisten dengan karier Anda atau dengan tuntutan yang ada dari peran Anda dalam organisasi Anda saat ini. Selain itu, perilaku sehari-hari Anda tidak dapat membantu, dan kadang-kadang bahkan dapat menghalangi kemampuan Anda untuk mewujudkan tujuan karier Anda. Anda tidak harus mencoba untuk mengubah nilai-nilai Anda jika nilai tersebut tidak cocok dengan karier Anda atau organisasi. Sebaliknya, dengan mengetahui nilai-nilai dan bias yang tidak disadari, Anda dapat mulai menyesuaikan perilaku Anda dengan cara yang akan menciptakan situasi kerja yang lebih produktif untuk diri sendiri dan tim Anda.

Laporan ini didasarkan pada skor Anda pada Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI). Laporan ini merangkum dorongan inti Anda, budaya yang akan Anda ciptakan sebagai seorang pemimpin, budaya organisasi yang akan lebih Anda pilih (atau hindari), faktor-faktor yang mungkin tidak disadari menjadi bias dalam pengambilan keputusan Anda, dan kemungkinan strategi untuk dapat meminimalkan bias tersebut dan memimpin dengan produktif.



## Cara Menggunakan Informasi Laporan

Halaman berikutnya akan mendefinisikan sepuluh skala MVPI dan halaman selanjutnya akan menyajikan representasi grafis dari profil nilai-nilai Anda. Halaman tersebut diikuti oleh laporan, yang menjelaskan arti dan implikasi dari skor Anda pada setiap skala serta dimensi-dimensi yang telah dijelaskan di atas. Pada akhir laporan ini terdapat saran pengembangan berbasis nilai-nilai yang dirancang untuk membantu meningkatkan efektivitas kepemimpinan Anda. Harap dicatat bahwa skor antara persentil 65 hingga 100 dikategorikan tinggi dan menggambarkan tujuan yang Anda perjuangkan dalam keseharian. Semakin tinggi skor sebuah nilai, maka semakin penting nilai atau dorongan tersebut dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda. Skor antara persentil 36 hingga 64 adalah skor rata-rata yang mewakili nilai-nilai yang agak penting bagi Anda. Dalam rentang ini, Anda dapat menemukan nilai-nilai yang memberikan kesenangan dalam titik-titik kehidupan Anda atau nilai yang Anda anggap biasa saja. Skor antara persentil 0 hingga 35 dikategorikan rendah dan mewakili nilai-nilai yang bukan merupakan dorongan utama untuk Anda. Semakin rendah skor Anda pada dimensi-dimensi di dalam laporan ini, semakin tinggi kemungkinan Anda untuk tidak memedulikan nilai tersebut.

### **Skor tinggi dan rendah pada setiap skala memiliki implikasi yang penting untuk karier Anda.**

Informasi dalam laporan ini akan membantu Anda untuk lebih memahami diri dan kecenderungan Anda yang berbasis dorongan nilai-nilai. Berbekal informasi ini, Anda dapat memanfaatkan kekuatan dan meminimalkan kesalahan taktis Anda. Anda dapat lebih menyadari budaya yang Anda ciptakan dan menggunakan informasi ini untuk berinteraksi dengan orang lain dalam organisasi Anda dengan lebih berhasil. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, kesadaran diri dan regulasi diri yang efektif adalah aset penting yang memungkinkan Anda untuk menjadi pemimpin yang lebih sukses.



# Definisi

---

Laporan Leadership Forecast Values didasarkan pada skor dari sepuluh skala MVPI. Skala-skala ini didefinisikan sebagai berikut.

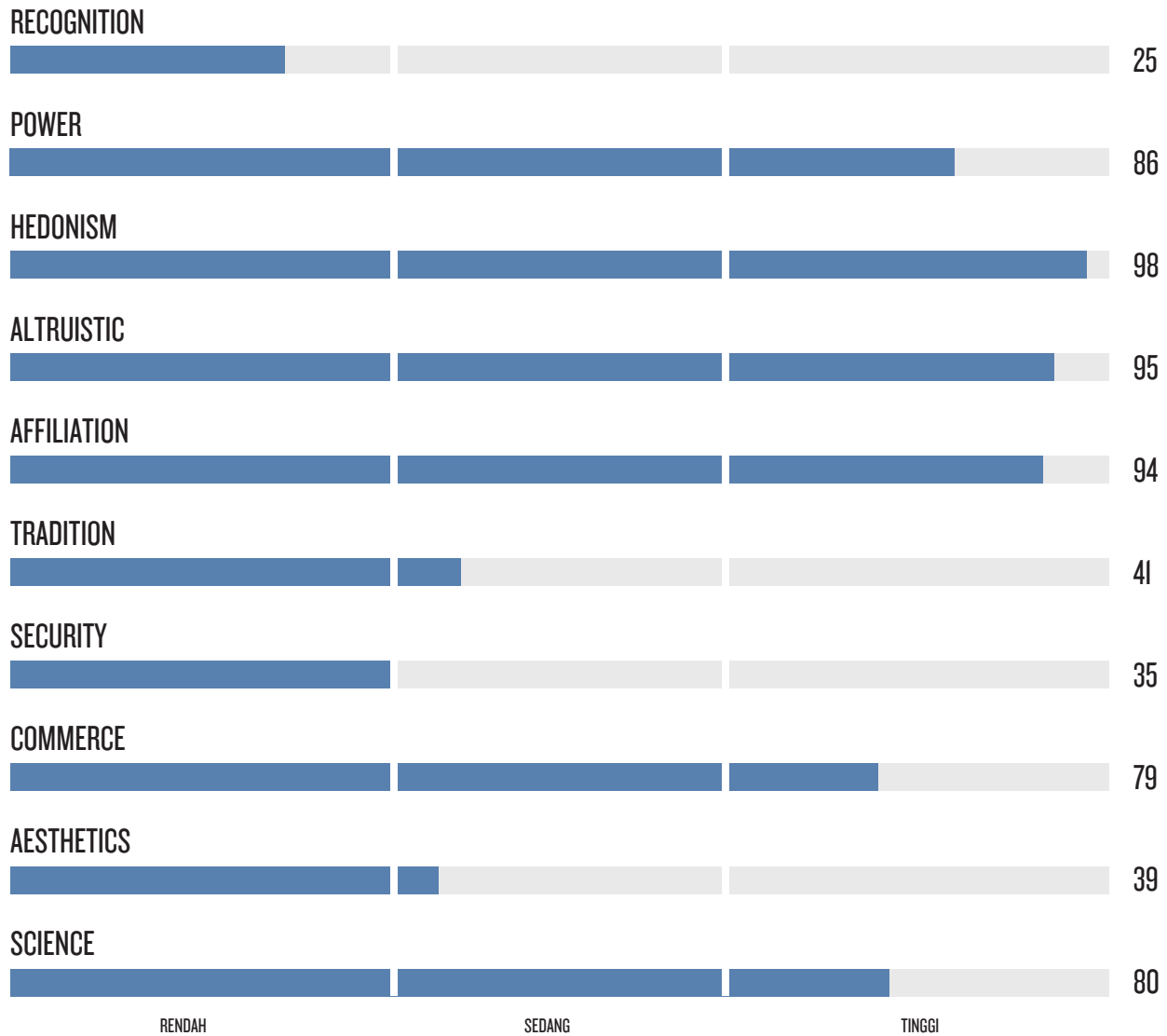
<b>RECOGNITION</b>	<i>Tidak tertarik untuk menjadi terlihat vs Ingin diperhatikan</i> Mencari ketenaran, penghargaan, dan pengakuan. Skor rendah tidak memedulikan perhatian formal; skor tinggi mencari sorotan.
<b>POWER</b>	<i>Tidak tertarik terhadap prestasi/kompetisi vs Dianggap berpengaruh</i> Mendorong untuk mencapai hasil, mengontrol sumber daya, dan mengambil tanggung jawab. Skor rendah bersedia untuk mengikuti; skor tinggi ingin mengambil alih dan membuat perbedaan.
<b>HEDONISM</b>	<i>Serius dan disiplin vs Mencari kesenangan</i> Meninginkan kesenangan, variasi, dan kenikmatan di tempat kerja. Skor rendah mengendalikan diri dan disiplin; skor tinggi menyukai kesenangan dan ingin menikmati pekerjaan.
<b>ALTRUISTIC</b>	<i>Mengedepankan untuk menolong diri sendiri vs Ingin menolong orang lain</i> Ingin membantu orang-orang yang kesulitan atau membutuhkan. Skor rendah percaya pada kemandirian; skor tinggi memberikan bantuan kepada orang lain tanpa pamrih.
<b>AFFILIATION</b>	<i>Independen vs Menginginkan kontak sosial</i> Mencari peluang untuk membangun jejaring sosial dan berkolaborasi dengan orang lain. Skor rendah lebih suka bekerja sendiri; skor tinggi mencari interaksi dan penerimaan dari sosial.
<b>TRADITION</b>	<i>Menghargai kemajuan dan perubahan vs Sejarah dan aturan</i> Menghormati struktur, aturan, dan otoritas. Skor rendah menentang kondisi yang ada dan terbuka untuk berubah; skor tinggi menghormati hierarki, wewenang, dan cara-cara lama.
<b>SECURITY</b>	<i>Toleran dengan risiko vs Menolak risiko</i> Meninginkan stabilitas, struktur, dan keteraturan. Skor rendah mudah menoleransi risiko dan ketidakpastian; skor tinggi mengedepankan kejelasan dan kepastian.
<b>COMMERCE</b>	<i>Tidak tertarik dengan hal keuangan vs Fokus pada hasil komersial</i> Mencari kesejahteraan dan kesuksesan finansial. Skor rendah memiliki aspirasi bisnis yang sederhana; skor tinggi amat memperhatikan masalah finansial.
<b>AESTHETICS</b>	<i>Praktis vs Kreatif</i> Menciptakan produk kerja dengan berfokus pada inovasi, gaya, dan penampilan. Skor rendah peduli tentang fungsi; skor tinggi memedulikan ekspresi diri yang kreatif dan tampilan serta rasa dari pekerjaan mereka.
<b>SCIENCE</b>	<i>Intuitif vs Analisis</i> Lebih memilih pendekatan rasional dan objektif untuk mengambil keputusan. Skor rendah memilih pengambilan keputusan secara cepat dan intuitif; skor tinggi memilih pengambilan keputusan secara rasional dan berdasarkan data.



# PROFIL KEPEMIMPINAN VALUES

## Skala

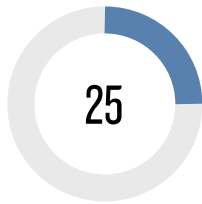
%





# RECOGNITION

Mencari ketenaran, penghargaan, dan pengakuan.



## Pendorong

**Anda cenderung termotivasi secara personal oleh keinginan untuk:**

- Menghindari menjadi pusat perhatian
- Dibiarkan sendiri untuk melanjutkan pekerjaan Anda
- Mencari kedamaian dan ketenangan dalam lingkungan kerja
- Berkontribusi dalam pekerjaan tanpa mengumbarnya
- Dilihat sebagai orang yang sederhana dan rendah hati

## Kesesuaian

**Anda paling nyaman bekerja di lingkungan yang:**

- Tenang dan tertib
- Mengizinkan orang untuk bekerja secara mandiri
- Memerlukan interaksi dan kinerja tim yang tidak banyak
- Menghindari kehebohan dan keributan

**Anda cenderung tidak menyukai lingkungan yang:**

- Merayakan upaya kerja individual di depan umum
- Mendorong diri untuk tampil

## Gaya dan Budaya Kepemimpinan

**Sebagai seorang pemimpin, budaya yang Anda ciptakan cenderung:**

- Diam, terkendali, dan relatif tenang
- Menghargai orang yang bekerja dan tidak mencari perhatian
- Meminimalkan pertemuan dan interaksi yang tidak diperlukan
- Memberikan sedikit penghargaan dan pujian hanya pada kinerja yang sangat baik
- Mengasumsikan bahwa orang melakukan pekerjaan dengan baik untuk penghargaan intrinsik

## Bias yang Tidak Disadari

**Anda mungkin tidak menyadari aspek-aspek gaya kepemimpinan Anda di bawah ini:**

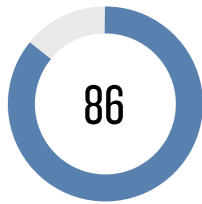
- Anda mungkin tidak menyadari ketika orang lain menginginkan dan membutuhkan perhatian Anda
- Anda mungkin menganggap bahwa orang lain tahu apa yang Anda pikirkan sehingga Anda cenderung tidak mengomunikasikannya
- Anda mungkin membuat keputusan tanpa mempertimbangkan kebutuhan orang lain terhadap pengakuan
- Anda cenderung berpikir bahwa pengakuan banyak orang atas kinerja hanya membuang waktu
- Anda cenderung lebih menyukai situasi formal dan teratur daripada lingkungan spontan



# POWER

Mendorong untuk mencapai hasil, mengontrol sumber daya, dan mengambil tanggung jawab.

---



## Pendorong

**Anda cenderung termotivasi secara personal oleh keinginan untuk:**

- Membuat dampak dan menyelesaikan pekerjaan
  - Dikenal karena prestasi Anda
  - Menciptakan kontribusi
  - Memegang tanggung jawab atas proyek-proyek yang signifikan
  - Memiliki kebebasan untuk bertindak
- 

## Kesesuaian

**Anda paling nyaman bekerja di lingkungan yang:**

- Memberi penghargaan terhadap orang yang berani dan kompetitif
- Memberi penghargaan berupa peluang untuk maju
- Memberdayakan orang untuk mendapatkan hasil
- Mendorong inisiatif individu

**Anda cenderung tidak menyukai lingkungan yang:**

- Gagal untuk menghargai prestasi individu
  - Memberi penghargaan terhadap orang yang tidak produktif
- 

## Gaya dan Budaya Kepemimpinan

**Sebagai seorang pemimpin, budaya yang Anda ciptakan cenderung:**

- Menekankan produktivitas dan dorongan terhadap hasil
  - Fokus pada cara-cara untuk memenangkan kompetisi
  - Merayakan pemenang dan kemenangan
  - Mendasarkan penghargaan dan promosi pada prestasi, bukan politik
  - Menghargai inovasi dan pemecahan masalah secara kreatif
- 

## Bias yang Tidak Disadari

**Anda mungkin tidak menyadari aspek-aspek gaya kepemimpinan Anda di bawah ini:**

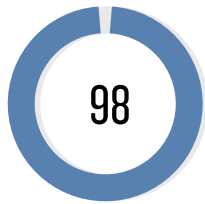
- Anda cenderung sering meremehkan kompetisi
  - Anda mungkin menolak untuk mengakui kemungkinan untuk gagal
  - Anda cenderung lebih menyukai persaingan daripada kerjasama
  - Anda mungkin tidak berbagi keberhasilan dengan bawahan atau anggota tim
  - Anda mungkin tertarik pada rencana bisnis yang berisiko
-



# HEDONISM

Menginginkan kesenangan, variasi, dan kenikmatan di tempat kerja.

---



## Pendorong

**Anda cenderung termotivasi secara personal oleh keinginan untuk:**

- Menikmati hidup dan pekerjaan Anda
  - Meluangkan waktu dengan orang-orang yang menarik
  - Berinovasi dan menciptakan solusi baru
  - Bekerja keras dan juga banyak bersenang-senang
  - Menjelajahi tempat-tempat baru dan mencari pengalaman
- 

## Kesesuaian

**Anda paling nyaman bekerja di lingkungan yang:**

- Menyukai kesenangan dan kebebasan untuk bertindak
- Nyaman dengan ambiguitas atau gangguan
- Mendorong Anda untuk bekerja keras dan banyak bersenang-senang
- Memberikan kesempatan untuk jalan-jalan dan hiburan

**Anda cenderung tidak menyukai lingkungan yang:**

- Terlalu formal
  - Menekankan prosedur melebihi hasil
- 

## Gaya dan Budaya Kepemimpinan

**Sebagai seorang pemimpin, budaya yang Anda ciptakan cenderung:**

- Informal dan terbuka
  - Bekerja serius, namun juga bersenang-senang
  - Fleksibel dalam kebijakan, prosedur, dan ketentuan
  - Menekankan hasil daripada metode
  - Agak santai dan mengurangi batasan
- 

## Bias yang Tidak Disadari

**Anda mungkin tidak menyadari aspek-aspek gaya kepemimpinan Anda di bawah ini:**

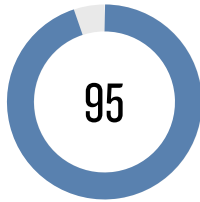
- Anda cenderung menoleransi pelanggaran kecil terhadap aturan
  - Anda mungkin menghargai perubahan
  - Anda mungkin tidak menyukai karyawan yang tidak bisa bersenang-senang
  - Anda cenderung membuat keputusan yang spontan dan oportunistik
  - Anda cenderung untuk menerima hal yang baru dan eksentrik
-





# ALTRUISTIC

Ingin membantu orang-orang yang membutuhkan atau dalam kesulitan.



## Pendorong

**Anda cenderung termotivasi secara personal oleh keinginan untuk:**

- Mendahulukan kepentingan seseorang daripada meningkatkan keuntungan
- Meningkatkan semangat dan kesejahteraan staf
- Melakukan hal baik bagi orang lain
- Membangun hubungan staf yang harmonis
- Memotivasi staf Anda untuk berbagi rasa mengambil tanggung jawab sosial

## Kesesuaian

**Anda paling nyaman bekerja di lingkungan yang:**

- Peduli dan mengurus staf
- Memiliki agenda dan misi pelayanan publik
- Mendorong untuk terjun sebagai sukarelawan
- Memperlakukan orang dengan hormat

**Anda cenderung tidak menyukai lingkungan yang:**

- Menghargai keuntungan melebihi orang-orang
- Membiarkan konfrontasi dan kekasaran

## Gaya dan Budaya Kepemimpinan

**Sebagai seorang pemimpin, budaya yang Anda ciptakan cenderung:**

- Menekankan respek dan perhatian
- Mengakomodasi kebutuhan individu
- Demokratis dan meminta banyak masukan
- Peka terhadap masalah kesetaraan dan keadilan
- Memaksimalkan semangat dan keterlibatan

## Bias yang Tidak Disadari

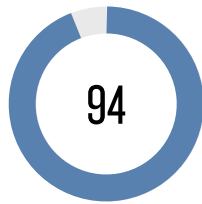
**Anda mungkin tidak menyadari aspek-aspek gaya kepemimpinan Anda di bawah ini:**

- Anda mungkin menekankan kenyamanan individu daripada produktivitas
- Anda cenderung percaya bahwa hubungan yang harmonis lebih penting daripada produktivitas
- Anda cenderung kurang menghargai sifat kemandirian staf Anda
- Anda mungkin berusaha untuk mencari cara untuk mempromosikan keadilan sosial di tempat kerja
- Anda cenderung membuat keputusan berdasarkan perasaan orang, bukan data



# AFFILIATION

Mencari peluang untuk membangun jejaring sosial dan berkolaborasi dengan orang lain.



## Pendorong

**Anda cenderung termotivasi secara personal oleh keinginan untuk:**

- Memaksimalkan interaksi dengan orang lain
- Bekerja sebagai bagian dari kelompok atau tim proyek
- Mendapatkan pengalaman dan hal-hal baru dalam pekerjaan Anda
- Mencari penerimaan dan persetujuan sosial
- Menjaga keluasaan jejaring kontak bisnis

## Kesesuaian

**Anda paling nyaman bekerja di lingkungan yang:**

- Mengandalkan tim untuk menyelesaikan pekerjaan
- Membutuhkan banyak interaksi dengan orang-orang di luar kelompok
- Memerlukan banyak pertemuan dan diskusi publik
- Memberikan penghargaan untuk pencapaian kelompok, bukan individu

**Anda cenderung tidak menyukai lingkungan yang:**

- Tidak menganjurkan komunikasi tatap muka
- Mengharuskan Anda untuk bekerja sendiri

## Gaya dan Budaya Kepemimpinan

**Sebagai seorang pemimpin, budaya yang Anda ciptakan cenderung:**

- Menetapkan peran dan aturan yang fleksibel kepada tim
- Mengutamakan pertemuan dan kesempatan-kesempatan untuk berinteraksi
- Memberikan jadwal yang spontan dan fleksibel
- Banyak berkomunikasi dan memberikan umpan balik
- Mencoba mencegah adanya kontribusi individu

## Bias yang Tidak Disadari

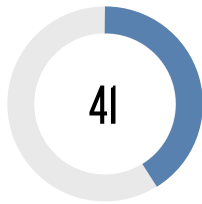
**Anda mungkin tidak menyadari aspek-aspek gaya kepemimpinan Anda di bawah ini:**

- Anda mungkin lebih senang dengan orang yang bekerja sama dan kooperatif
- Anda mungkin mendorong pemecahan masalah berdasarkan kelompok
- Anda mungkin tidak dapat membedakan antara aktivitas (misalnya, pertemuan dan percakapan) dan produktivitas
- Anda mungkin menjadi katalis penting untuk membawa beragam orang untuk berkolaborasi
- Anda cenderung percaya bahwa interaksi sosial meningkatkan produktivitas



# TRADITION

Menghormati struktur, aturan, dan otoritas.



## Pendorong

**Anda cenderung termotivasi secara personal oleh keinginan untuk:**

- Mempertanyakan ketentuan dan otoritas
- Meminimalkan kontrol eksternal
- Mencari hal baru, perubahan, dan bereksplorasi
- Menghasilkan solusi baru untuk suatu masalah
- Mengejar pekerjaan atau karier yang tidak biasa

## Kesesuaian

**Anda paling nyaman bekerja di lingkungan yang:**

- Demokratis dan meminta banyak masukan
- Menantang, inovatif, dan eksperimental
- Toleran terhadap keberagaman
- Mendorong inisiatif

**Anda cenderung tidak menyukai lingkungan yang:**

- Dipimpin secara otoriter
- Memperlakukan karyawan sebagai komoditas

## Gaya dan Budaya Kepemimpinan

**Sebagai seorang pemimpin, budaya yang Anda ciptakan cenderung:**

- Santai dan informal
- Mendorong spontanitas, keterbukaan, dan inisiatif
- Menghargai ide-ide baru
- Mencari proyek yang menarik dan baru
- Memberdayakan staf

## Bias yang Tidak Disadari

**Anda mungkin tidak menyadari aspek-aspek gaya kepemimpinan Anda di bawah ini:**

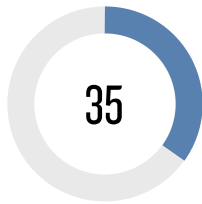
- Anda cenderung menentang otoritas
- Anda mungkin tidak suka menetapkan ekspektasi bagi orang lain
- Anda cenderung peduli untuk menemukan cara baru dalam melakukan sesuatu
- Anda mungkin membuat keputusan yang mendorong kemandirian dan dapat mengarahkan diri sendiri
- Anda mungkin membuat keputusan yang mengurangi hierarki





# SECURITY

Menginginkan stabilitas, struktur, dan keteraturan.



## Pendorong

**Anda cenderung termotivasi secara personal oleh keinginan untuk:**

- Menemukan tantangan baru dalam hidup
- Memiliki pengalaman baru
- Dikenal karena suka mengambil risiko
- Menjelajahi ide dan cara baru dalam melakukan sesuatu
- Menguji batasan dengan wajar

## Kesesuaian

**Anda paling nyaman bekerja di lingkungan yang:**

- Membuat keputusan dan menindaklanjutinya
- Menyenangkan, menarik, dan bahkan menegangkan
- Merekrut rekan yang suka risiko dan tantangan
- Mendorong pengambilan keputusan yang spontan

**Anda cenderung tidak menyukai lingkungan yang:**

- Rutin dan sangat mementingkan proses
- Mencegah inovasi dan pengambilan risiko

## Gaya dan Budaya Kepemimpinan

**Sebagai seorang pemimpin, budaya yang Anda ciptakan cenderung:**

- Eksperimental, bersemangat, dan dinamis
- Menghargai eksperimen dan pengambilan risiko
- Fleksibel, cepat, dan lincah
- Bias terhadap tindakan
- Individualis dan berorientasi terhadap penjualan

## Bias yang Tidak Disadari

**Anda mungkin tidak menyadari aspek-aspek gaya kepemimpinan Anda di bawah ini:**

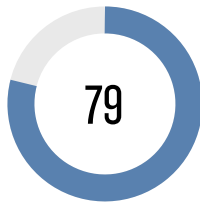
- Anda mungkin melihat perubahan sebagai jawaban dari masalah
- Anda mungkin membuat keputusan lebih berdasarkan insting daripada fakta
- Anda mungkin memilih tindakan dan proyek yang menarik secara intuitif
- Anda cenderung tidak menyukai pengambilan keputusan yang hati-hati atau defensif
- Anda mungkin menginterpretasikan data secara kreatif dan tidak sesuai ketentuan yang ada



# COMMERCE

Mencari keuntungan dan kesuksesan finansial.

---



## Pendorong

**Anda cenderung termotivasi secara personal oleh keinginan untuk:**

- Mencapai kesejahteraan dan ketenaran
  - Meningkatkan kompensasi dan kekayaan bersih
  - Mendapatkan kekuasaan dan kontrol
  - Memenangkan dan mengalahkan kompetisi
  - Menciptakan kontribusi yang akan diingat
- 

## Kesesuaian

**Anda paling nyaman bekerja di lingkungan yang:**

- Memberikan penghargaan atas kinerja yang dapat terlihat
- Menggunakan pengukuran untuk mengevaluasi kinerja
- Menekankan kompetisi
- Memiliki aspirasi tinggi

**Anda cenderung tidak menyukai lingkungan yang:**

- Tidak dapat mendefinisikan kesuksesan
  - Memberikan imbalan berdasarkan senioritas dan bukan kinerja
- 

## Gaya dan Budaya Kepemimpinan

**Sebagai seorang pemimpin, budaya yang Anda ciptakan cenderung:**

- Menghargai perkiraan keuangan dan analisis antara biaya dan keuntungan
  - Waspada terhadap ancaman yang kompetitif
  - Terus mengevaluasi produktivitas dan kinerja
  - Tidak menoleransi sikap mudah berpuas diri
  - Terdorong oleh perasaan mendesak
- 

## Bias yang Tidak Disadari

**Anda mungkin tidak menyadari aspek-aspek gaya kepemimpinan Anda di bawah ini:**

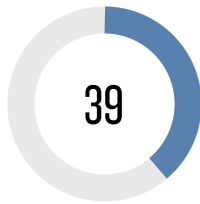
- Anda mungkin melihat orang lain sebagai pesaing
  - Anda cenderung melihat staf sebagai alat untuk kesuksesan Anda sendiri
  - Anda mungkin meremehkan masalah atau ancaman
  - Anda mungkin terus-menerus mencari kompetisi yang menguntungkan
  - Anda mungkin tidak menyukai tanda-tanda sentimentalitas dan kelembutan
-



# AESTHETICS

Fokus pada inovasi, gaya, dan penampilan

---



## Pendorong

**Anda cenderung termotivasi secara personal oleh keinginan untuk:**

- Membuat keputusan berdasarkan fakta-fakta yang ada
  - Memberikan solusi praktis dan bisa diterapkan
  - Menafsirkan ide-ide yang samar menjadi kenyataan praktis
  - Menghindari tampak lemah dan tidak tegas
  - Menekankan konten daripada tampilan
- 

## Kesesuaian

**Anda paling nyaman bekerja di lingkungan yang:**

- Prosedural dan teratur
- Bekerja dengan produk dan tujuan yang nyata
- Praktis dan berorientasi pada tindakan
- Memiliki orientasi yang praktis dan lugas

**Anda cenderung tidak menyukai lingkungan yang:**

- Begitu penuh dengan emosi sehingga tidak ada yang bisa dilakukan
  - Menggunakan gaya untuk mengurangi kepraktisan
- 

## Gaya dan Budaya Kepemimpinan

**Sebagai seorang pemimpin, budaya yang Anda ciptakan cenderung:**

- Tidak mempercayai emosi dan sentimen
  - Menekankan fungsi dan meminimalkan embel-embel
  - Meminimalkan perhatian pada masalah desain
  - Membuat keputusan berdasarkan fakta, bukan perasaan
  - Fokus pada hasil daripada proses
- 

## Bias yang Tidak Disadari

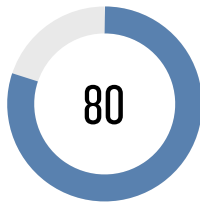
**Anda mungkin tidak menyadari aspek-aspek gaya kepemimpinan Anda di bawah ini:**

- Anda mungkin tidak terlalu tertarik pada masalah pemasaran
  - Anda mungkin memiliki sedikit ketertarikan pada mengapa sesuatu bekerja
  - Anda mungkin menunjukkan sedikit kepedulian dengan semangat staf
  - Anda mungkin cenderung menghindari spekulasi dan diskusi teori
  - Anda mungkin fokus pada fakta-fakta dan pengalaman sebelumnya
-



# SCIENCE

Memilih pendekatan rasional dan objektif untuk mengambil keputusan



## Pendorong

**Anda cenderung termotivasi secara personal oleh keinginan untuk:**

- Memahami cara kerja suatu hal
- Membuat keputusan berdasarkan data
- Mengeksplorasi teknologi baru
- Menemukan jawaban yang tepat untuk masalah
- Belajar dan tetap memperbarui wawasan

## Kesesuaian

**Anda paling nyaman bekerja di lingkungan yang:**

- Memberi penghargaan terhadap logika dan analisis rasional
- Mendukung penyelidikan empiris
- Modern dan pandai mengoperasikan teknologi
- Mendorong orang untuk mempertanyakan otoritas

**Anda cenderung tidak menyukai lingkungan yang:**

- Lebih menyukai pengambilan keputusan berdasarkan keyakinan
- Gagal untuk mempertahankan tuntutan secara rasional

## Gaya dan Budaya Kepemimpinan

**Sebagai seorang pemimpin, budaya yang Anda ciptakan cenderung:**

- Menekankan logika dan pemecahan masalah yang rasional
- Argumentatif
- Menghargai pemikiran yang cemerlang dan benar
- Memilah-milah bukti
- Menentang pandangan dan pernyataan orang lain

## Bias yang Tidak Disadari

**Anda mungkin tidak menyadari aspek-aspek gaya kepemimpinan Anda di bawah ini:**

- Anda mungkin tidak senang dengan konsep seperti takhayul, keberuntungan, atau nasib
- Anda mungkin merasa perlu menentang pendapat yang diterima
- Anda cenderung lebih suka menganalisis daripada bertindak
- Anda cenderung tidak percaya pada keputusan yang cepat
- Anda mungkin menolak penilaian berdasarkan firasat dan pengalaman individu



# Peluang Pengembangan

---

## RECOGNITION

- Menyadari bahwa orang lain perlu diberikan pujian lebih dari yang Anda butuhkan
- Mengetahui minat kinerja staf Anda secara aktif; meminta mereka untuk membuat laporan kemajuan dan memberikan pengakuan saat mereka melakukan pekerjaan dengan baik
- Menggambarkan harapan Anda untuk tim dan setiap anggota staf secara eksplisit
- Toleran saat staf Anda merayakan pencapaian—meskipun jika Anda memilih untuk tidak berpartisipasi

## POWER

- Realistis mengenai kemungkinan keberhasilan proyek Anda
- Memahami bahwa orang lain dapat berkontribusi bahkan jika mereka tidak memiliki dorongan untuk menang
- Jangan mengubah setiap proyek menjadi kompetisi untuk bawahan Anda; doronglah mereka untuk bekerja sama
- Menyatakan apresiasi pada staf Anda atas kontribusi mereka dalam proyek

## HEDONISM

- Memastikan bahwa orang lain melihat Anda sebagai seorang yang lugas dan profesional
- Berhati-hati dengan keputusan spontan—kumpulkan data untuk membenarkan pilihan Anda
- Mengingat bahwa ketika orang lain tidak ingin bersosialisasi, masalahnya bukan pada Anda atau komitmen kerja mereka
- Memberitahu bawahan Anda mengenai perubahan yang dibutuhkan, tetapi biarkan mereka mengatur kecepatan perubahan sendiri

## ALTRUISTIC

- Memahami bahwa orang mungkin mencoba untuk mengeksploitasi niat baik Anda untuk menghindari tanggung jawab mereka
- Mengingat bahwa kebutuhan bisnis biasanya lebih penting daripada masalah staf
- Menghormati fakta bahwa orang lain mungkin tidak memiliki minat seperti Anda dalam membantu mereka yang kurang beruntung
- Mengingat bahwa keputusan sulit dan penting jarang membuat semua orang bahagia

## AFFILIATION

- Tidak membiarkan jejaring sosial mengalihkan perhatian Anda dari tanggung jawab kepemimpinan Anda
- Mengidentifikasi peran yang tepat untuk bawahan sebagai individu dan anggota tim
- Menunjukkan rasa hormat terhadap harapan perusahaan, batas, dan tenggat waktu
- Memastikan bahwa staf Anda menganggap Anda sebagai pengambil keputusan, tegas, dan bertanggung jawab





# Peluang Pengembangan

---

## TRADITION

- Mengingat bahwa beberapa orang menyukai dan membutuhkan aturan
- Menunjukkan rasa hormat pada harapan perusahaan dengan tetap mengacu pada jadwal untuk mencapai sasaran kinerja Anda
- Mengingat bahwa tidak semua bawahan Anda akan memotivasi dirinya sendiri; berikan arahan dan bimbingan yang jelas
- Memberikan umpan balik yang spesifik pada staf Anda mengenai keberhasilan yang dicapai dan area pengembangannya

## SECURITY

- Mencoba untuk memahami alasan di balik suatu metode sebelum mengubahnya
- Menyadari bahwa ide-ide Anda dapat mengancam beberapa orang
- Memastikan bahwa staf Anda mendukung ide-ide baru Anda
- Berhati-hati untuk tidak membuat keputusan yang tidak sesuai dengan sasaran organisasi

## COMMERCE

- Menghindari mengorbankan produktivitas jangka panjang untuk keuntungan jangka pendek
- Meminta saran dari staf Anda untuk meningkatkan kualitas tempat kerja
- Mengingat bahwa jika staf Anda bahagia, mereka akan lebih produktif
- Mendengarkan staf Anda bagaimana cara untuk meningkatkan hubungan mereka dengan pekerjaan

## AESTHETICS

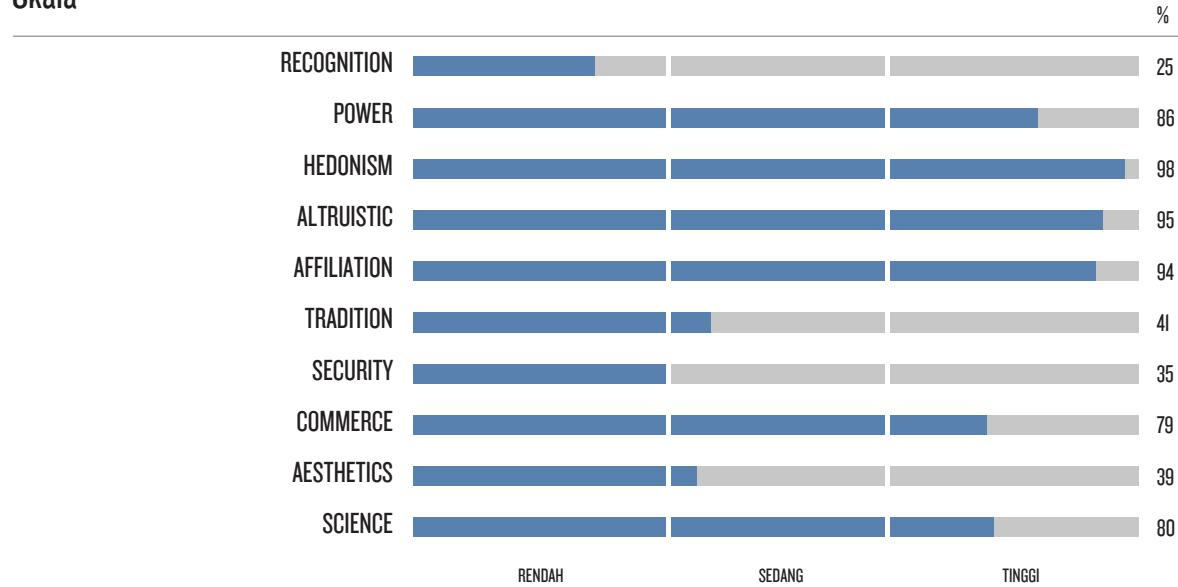
- Memikirkan baik-baik mengenai potensi kesenjangan dalam upaya pemasaran
- Mengundang staf Anda untuk menawarkan ide-ide tentang bagaimana cara untuk meningkatkan semangat
- Memikirkan tentang citra Anda dan perusahaan Anda di publik
- Berdiskusi dengan rekan-rekan Anda mengenai strategi di masa depan untuk tim dan organisasi Anda

## SCIENCE

- Memperhatikan kenyataan praktis bisnis saat Anda mencoba untuk memahaminya lebih dalam
- Mengingat bahwa data dan teknologi adalah alat, bukan tujuan itu sendiri
- Belajar untuk mempercepat pengambilan keputusan Anda sehingga Anda dapat beralih ke masalah baru
- Memastikan bahwa solusi Anda untuk masalah realistis untuk diterapkan, dengan sumber daya yang tersedia

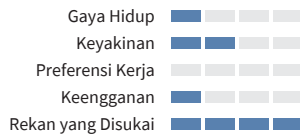


### Skala

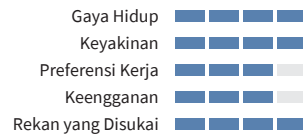


### Skor Subskala

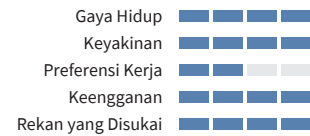
#### Recognition



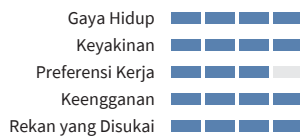
#### Power



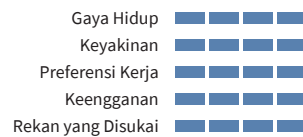
#### Hedonism



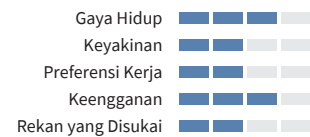
#### Altruistic



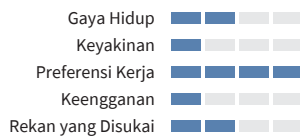
#### Affiliation



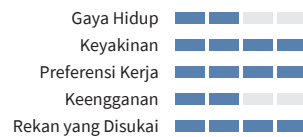
#### Tradition



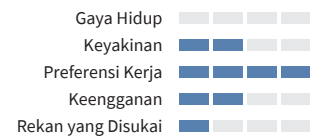
#### Security



#### Commerce



#### Aesthetics



#### Science

