

Polygon Group

Leadership Essentials



MODUL 6

Motivating & Feedback My Team



MOTIVASI MASLOW



MOTIVASI MASLOW KEBUTUHAN JASMANIAH

Kebutuhan yang bersifat fisiologis (lahiriah). Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok : **sandang, pangan dan papan.**



MOTIVASI MASLOW KEBUTUHAN KEAMANAN

Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (Safety Needs).



Kebutuhan ini mengarah kepada **rasa keamanan, ketentraman** dan **jaminan** seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan

MOTIVASI MASLOW

KEBUTUHAN SOSIAL



Kebutuhan akan **kasih sayang** dan **persahabatan** dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan diikutsertakan, meningkatkan relasi dan menumbuhkan rasa kebersamaan / sense of belonging dalam organisasi.

MOTIVASI MASLOW KEBUTUHAN PENGAKUAN

Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol status serta prestise yang ditampilkannya.



MOTIVASI MASLOW

KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI

kebutuhan untuk mewujudkan segala **kemampuan (kebolelehannya)** dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra diri seseorang.



MOTIVASI MASLOW

CARA KREATIF MEMOTIVASI BAWAHAN

- Berikan piala pada karyawan teladan bulan ini, yang berhak memilih siapa karyawan teladan bulan berikutnya.
- Berikan jatah cuti tambahan .
- Karyawan junior boleh ikut rekreasi dengan manajemen senior.
- Tas kerja eksklusif sebagai hadiah promosi.
- Tunjukkan kepercayaan Anda dengan menganugerahkan hari “tanpa-manajer”
- Pilih karyawan secara acak untuk makan siang dengan Direktur.
- Berikan imbalan pada manajer dengan tim yang sukses.
- Traktir makan siang
- Buka pusa bersama
- Merayakan hari ulang tahun
- Program “Guardian Angel”
- Tawarkan fasilitas akomodasi perusahaan untuk karyawan dan tamu mereka.
- Berikan penghargaan bagi karyawan yang lulus ujian/tes.



THE INFLUENCE MODEL

Table 3.1 Currencies Frequently Valued in Organizations

<i>Inspiration-Related Currencies</i>	
Vision	Being involved in a task that has larger significance for unit, organization, customers, or society
Excellence	Having a chance to do important things really well
Moral/ethical correctness	Doing what is “right” by a higher standard than efficiency
<i>Task-Related Currencies</i>	
New resources	Obtaining money, budget increases, personnel, space, and so forth
Challenge/learning	Getting to do tasks that increase skills and abilities
Assistance	Receiving help with existing projects or unwanted tasks
Organizational support	Receiving overt or subtle backing or direct assistance with implementation
Rapid response	Getting something more quickly
Information	Obtaining access to organizational or technical knowledge

Position-Related Currencies

Recognition	Acknowledgment of effort, accomplishment, or abilities
Visibility	The chance to be known by higher-ups or significant others in the organization
Reputation	Being seen as competent, committed
Insiderness/importance	A sense of centrality, of belonging
Contacts	Opportunities for linking with others

Relationship-Related Currencies

Understanding	Having concerns and issues listened to
Acceptance/inclusion	Feeling closeness and friendship
Personal support	Receiving personal and emotional backing

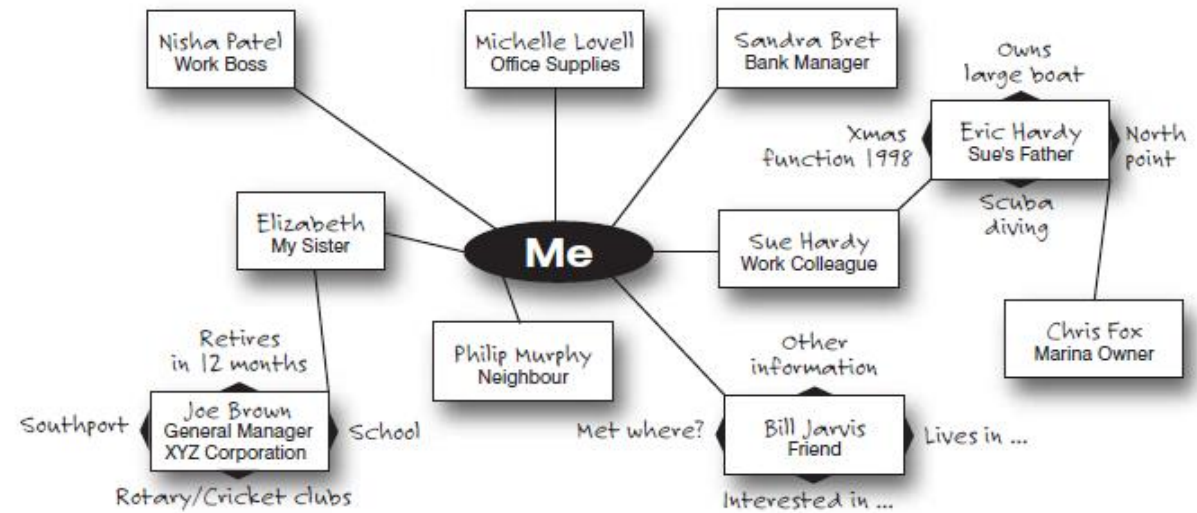
Personal-Related Currencies

Gratitude	Appreciation or expression of indebtedness
Ownership/involvement	Ownership of and influence over important tasks
Self-concept	Affirmation of values, self-esteem, and identity
Comfort	Avoidance of hassles

MAPPING MY RELATIONSHIP

Metode pemetaan hubungan baik:

1. Who (internal dan eksternal)
2. Why (benefit)
3. How (bangun hubungan berdasarkan interpersonal dan motivasi)



10 categories/groups from which to draw your contacts:

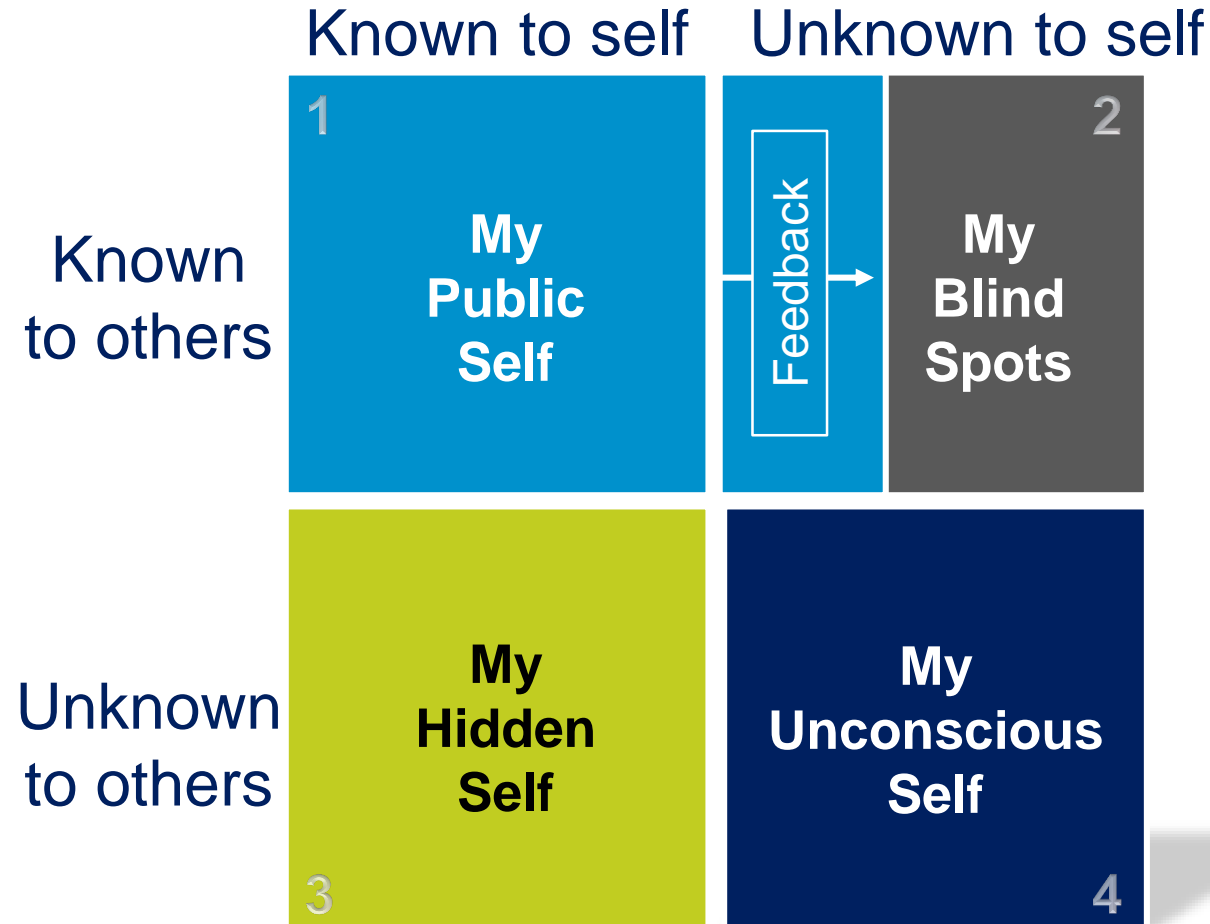
- | | | | | |
|------------|--------------------|--------------|-----------------|------------------------------------|
| 1. Family | 3. Work colleagues | 5. Customers | 7. Club members | 9. Advisers (bank, insurance, etc) |
| 2. Friends | 4. Church | 6. Suppliers | 8. Neighbours | 10. School/college/education |

Johari Window

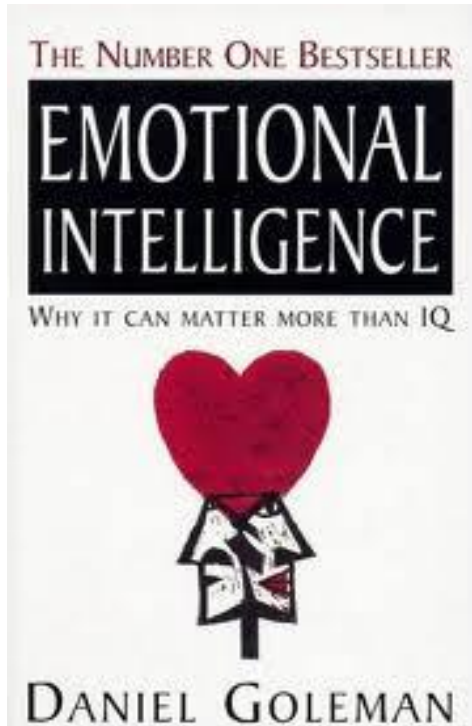


Joseph Luft and Harry Ingham

Johari Window



Joseph Luft and Harry Ingham



**“*Feedback* adalah
alat untuk mengembangkan
perubahan dan pertumbuhan,
bukan pelampiasan emosional !”**

Daniel Goleman
(penulis – Emotional Intelligence)

Nilai Feedback

- Feedback dapat memotivasi dan menginspirasi berdasarkan kenyataan
- Penelitian menunjukkan bahwa orang yang menerima feedback konstruktif secara reguler akan cenderung memiliki kinerja yang baik

Nilai Feedback

- Semua orang memerlukan feedback – tanpa feedback kita akan merasa terisolasi dan tertekan
- Mahir memberikan feedback akan meningkatkan hubungan dan kinerja Anda sehingga Anda semakin layak dan dipercaya

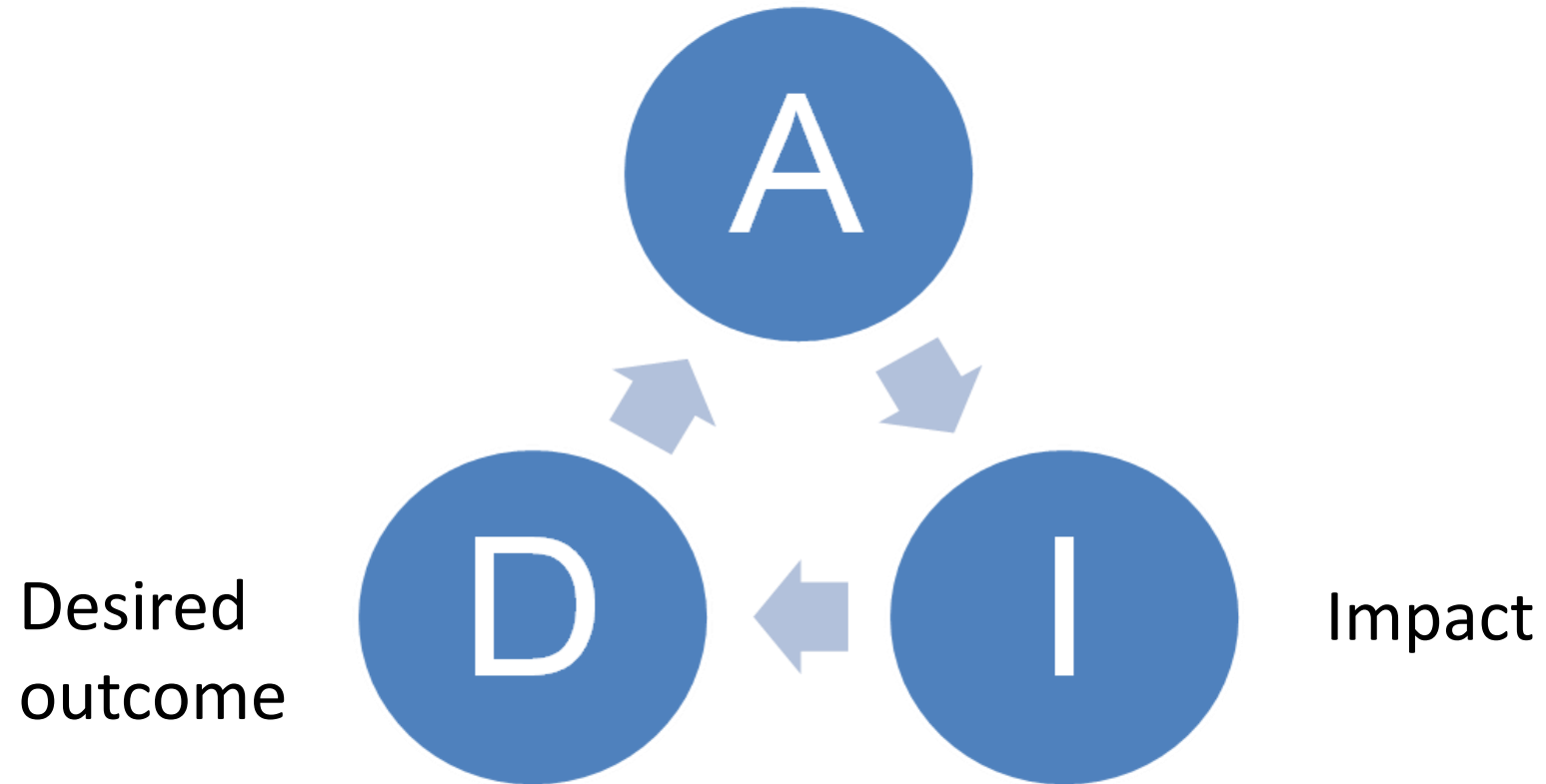
Kapan Memberikan Feedback ?

- Ketika seseorang :
 - Telah mencapai hasil yang memuaskan
 - Telah bekerja keras untuk mencapai suatu hasil
 - Telah berinisiatif untuk melakukan lebih dari tugas dan pekerjaannya untuk membantu
 - Memiliki motivasi rendah dan Anda ingin meningkatkannya
 - Memerlukan persepsi positif

Kapan Memberikan Feedback ?

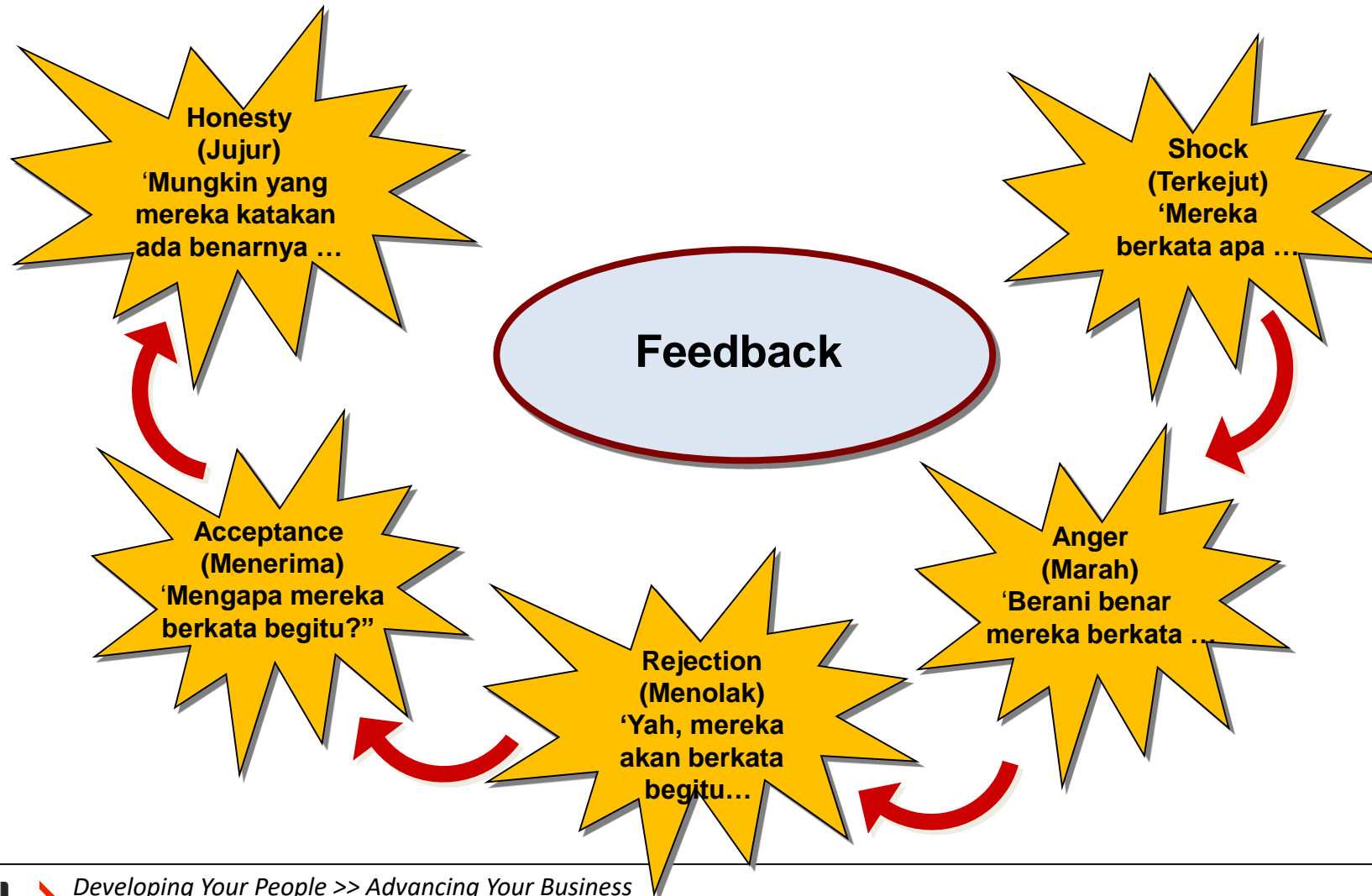
- ... atau ketika seseorang :
 - Tidak melakukan sesuatu sehingga timbul masalah
 - Terlibat konflik dan telah menjadi karakteristik konsisten dalam hubungan dengan orang lain
 - Sering membutuhkan campur tangan/perbaikan dalam melakukan pekerjaan
 - Mereka tidak dapat diandalkan dalam pekerjaan

Action/Behaviour



S.A.R.A.H.

Model Respons terhadap Feedback



Memberikan Feedback secara Efektif Perilaku – the Don'ts

- Hanya fokus pada kelemahan atau area perbaikan
- Menggunakan feedback sebagai pelampiasan kemarahan Anda
- Menyalahkan orang lain
- Bersikap agresif
- Kurang berempati



Memberikan Feedback secara Efektif Perilaku – the Do's

- **Siapkan fakta**
- **Empat mata**
- **Fokus pada masalah, bukan pribadi**
- **Gunakan bahasa positif**
- **Bangun “penerimaan”**
- **Berikan motivasi**
- **Empati**
- **Sepakati tindak lanjut**

