



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

Motivation Questionnaire

Profil MQ



Nama

Sdr Sample Candidate

Tanggal

24 September 2018

Pendorong motivasi Sdr Sample Candidate dibandingkan dengan grup norma yang dipilih (dalam sten):

SS ENERGI DAN DINAMIKA		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6	Mengerjakan tugas dengan santai, bekerja dengan baik jika tidak ada tekanan. Motivasi menurun jika diburu-buru.	Tingkat Kesibukan (E1) • • • • • • •										Siap mengerahkan energi. Terpacu oleh tekanan waktu. Selalu aktif. Berjuang menyelesaikan semua tugas.	RS 24
2	Mencari tantangan yang sedang daripada yang sulit. Sasaran bukanlah hal yang utama.	Pencapaian Prestasi (E2) • • • • • • • •										Butuh mencapai sasaran. Berjuang untuk mengatasi tantangan yang sulit.	24
8	Memandang lingkungan yang kompetitif tidak menyenangkan, bahkan menurunkan motivasi. Mengungguli kinerja orang lain	Kompetisi (E3) • • • • • • •										Berusaha bekerja lebih baik dari orang lain. Membandingkan diri sering memacu kinerja.	32
7	Patah semangat ketimbang meningkatkan usaha ketika menghadapi kegagalan atau kritik.	Kekhawatiran akan Kegagalan (E4) • • • • • • •										Butuh untuk berhasil guna mempertahankan harga diri. Potensi kegagalan akan membuat diri terpacu.	24
5	Tidak mengejar posisi yang terkait dengan kekuasaan, pengaruh atau otoritas.	Kekuasaan (E5) • • • • • • • •										Butuh ruang untuk mempengaruhi dan menerapkan otoritas. Motivasi menurun jika tidak diberi tanggung jawab.	26
8	Motivasi menurun oleh masuknya tuntutan kerja ke dalam kehidupan pribadi.	Keterlibatan Penuh (E6) • • • • • • •										Terpacu ketika merasa dilibatkan. Mengerahkan energi dalam pekerjaan. Siap untuk bekerja lembur.	24
4	Motivasi menurun oleh penekanan berlebih terhadap laba dan aspek keuangan.	Orientasi Komersial (E7) • • • • • • • • •										Senang menciptakan kekayaan dan laba. Motivasi menurun saat pekerjaan tidak berkaitan dengan nilai uang.	24
SINERGI		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3	Kebutuhan yang terbatas untuk berinteraksi dengan orang lain.	Afiliasi (S1) • • • • • • • • •										Terpacu saat bertemu orang lain, bekerjasama dengan harmonis dan membantu orang lain.	24
2	Memiliki kebutuhan akan pengakuan yang lebih rendah dibandingkan orang lain. Pujian dan ucapan selamat bukan hal utama yang memotivasi diri.	Pengakuan (S2) • • • • • • • • • •										Senang jika hasil kerja yang baik diperhatikan dan prestasi diakui. Motivasi menurun tanpa adanya dukungan.	24
4	Tidak peduli dengan isu-isu moral dan etika atau kualitas pekerjaan.	Prinsip pribadi (S3) • • • • • • • • •										Butuh untuk merasa bahwa apa yang dikerjakan organisasi adalah benar. Motivasi menurun ketika diminta untuk berkompromi dengan standar etika.	28
2	Tidak terlalu peduli akan unsur resiko dalam pekerjaan. Tidak keberatan dengan ketidaknyamanan.	Kenyamanan dan Keamanan (S4) • • • • • • • • • •										Butuh merasa aman terhadap pekerjaan dan jabatan. Tidak mudah mentolerir kondisi yang tidak menyenangkan.	24
2	Tidak terpacu oleh peluang untuk belajar hal baru dan mengembangkan diri.	Pengembangan Diri (S5) • • • • • • • • • •										Termotivasi oleh pekerjaan yang memberikan peluang untuk pengembangan, dan penguasaan keterampilan baru.	24
INTRINSIK		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	Tidak banyak terpengaruh oleh seberapa menarik atau bervariasinya suatu pekerjaan.	Ketertarikan (I1) • • • • • • • • • •										Menghargai pekerjaan yang menggairahkan, bervariasi dan kreatif. Motivasi menurun oleh tugas-tugas rutin yang terlalu banyak.	24
7	Termotivasi oleh adanya sistem dan struktur kerja yang jelas. Tidak toleran terhadap ketidakjelasan.	Fleksibilitas (I2) • • • • • • •										Menyukai lingkungan yang senantiasa berubah tanpa struktur yang kaku. Toleransi yang tinggi terhadap ketidakjelasan.	24
2	Mudah menerima arahan dan pengawasan atasan.	Otonomi (I3) • • • • • • • • • •										Butuh bekerja dengan mandiri, mengatur pendekatan sendiri. Motivasi menurun oleh pengawasan yang ketat.	24
EKSTRINSIK		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	Kurang peduli terhadap adanya keuntungan keuangan dari pekerjaan.	Imbalan Materi (X1) • • • • • • • • • •										Mengaitkan gaji, tunjangan dan bonus dengan kesuksesan. Motivasi menurun jika remunerasi dipandang tidak adil atau tidak baik.	24
2	Kurang terdorong untuk mengejar kemajuan. Prospek akan promosi bukan hal yang penting.	Kemajuan (X2) • • • • • • • • • •										Kemajuan karir dan kenaikan pangkat yang adil memotivasi diri. Promosi yang lambat menurunkan motivasi.	24
2	Cenderung tidak peduli dengan masalah pangkat dan jabatan. Simbol status tidak penting.	Status (X3) • • • • • • • • • •										Peduli dengan jabatan dan status. Motivasi menurun oleh kurangnya rasa hormat dari orang lain.	24
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10												MQM5 UKE UK General Population 2000	

Kemungkinan dampak faktor-faktor pekerjaan terhadap tingkat motivasi Sdr Sample Candidate untuk bekerja:

		Sangat Mengurangi Motivasi	Mengurangi Motivasi	Tidak Mempengaruhi Motivasi	Memotivasi	Sangat Memotivasi
ENERGI DAN DINAMIKA	Harus bekerja di bawah tekanan dan mengatasi berbagai tuntutan dalam jangka waktu yang singkat	Tingkat Kesibukan 				
	Mengatasi tantangan, harus mencapai sasaran dan dituntut untuk mengatasi tantangan, harus mencapai sasaran dan dituntut untuk memberikan usaha lebih sebagai individu	Pencapaian Prestasi 				
	Bekerja di lingkungan yang kompetitif	Kompetisi 				
	Kekhawatiran akan gagal pada tugas, dihadapkan pada kritik dan penilaian negatif dari orang lain	Kekhawatiran akan Kegagalan 				
	Adanya peluang untuk menerapkan otoritas, memiliki tanggung jawab, berada di dalam posisi untuk mempengaruhi orang lain	Kekuasaan 				
	Pekerjaan yang menuntut komitmen di luar jam kerja	Peleburan Diri 				
	Pekerjaan yang berorientasi pada unsur komersial atau laba	Orientasi Komersial 				
SINERGI	Adanya kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain di tempat kerja	Afiliasi 				
	Menerima pujian dan tanda-tanda pengakuan yang nyata atas prestasi	Pengakuan 				
	Menjunjung tinggi nilai-nilai dan patuh terhadap standar etika dan kualitas yang tinggi	Prinsip pribadi 				
	Lingkungan kerja dan faktor-faktor situasi, seperti kondisi kerja yang menyenangkan dan keterjaminan pekerjaan	Kenyamanan dan Keamanan 				
	Adanya peluang pelatihan, pengembangan dan penguasaan keterampilan baru	Pengembangan Diri 				
INTRINSIK	Pekerjaan yang memberikan variasi, ketertarikan dan gairah kerja	Ketertarikan 				
	Lingkungan yang tidak terstruktur dan berubah-ubah dalam cara pengerjaan tugas	Fleksibilitas 				
	Adanya keleluasaan untuk mengatur pekerjaan sesuai dengan apa yang dianggap tepat	Otonomi 				
EKSTRINSIK	Tingkat imbalan finansial, hubungan yang jelas antara gaji, bonus dan kinerja	Imbalan Materi 				
	Adanya peluang untuk promosi	Kemajuan 				
	Adanya tanda-tanda yang nyata akan jabatan dan status	Status 				
		Sangat Mengurangi Motivasi	Mengurangi Motivasi	Tidak Mempengaruhi Motivasi	Memotivasi	Sangat Memotivasi

PENILAIAN METODOLOGI

Profil ini didasarkan pada sumber-sumber informasi berikut untuk Sdr Sample Candidate:

Kuesioner/Tes Kemampuan	Kelompok Perbandingan
MQ UK English v1 (Std Inst)	MQM5 UKE UK General Population 2000

BAGIAN RINCIAN PERSONAL

Nama	Sdr Sample Candidate
Data Kandidat	E1 = 6, E2 = 2, E3 = 8, E4 = 7, E5 = 5, E6 = 8, E7 = 4, S1 = 3, S2 = 2, S3 = 4, S4 = 2, S5 = 2, I1 = 2, I2 = 7, I3 = 2, X1 = 2, X2 = 2, X3 = 2
Laporan	Profil MQ

TENTANG LAPORAN INI

Laporan ini dibuat dengan menggunakan Online Assessment System (Sistem Penilaian Online) SHL. Laporan ini mencakup informasi dari Motivation Questionnaire (MQ). Penggunaan kuesioner ini terbatas pada mereka yang telah mendapatkan pelatihan khusus dalam hal penggunaan dan penafsiran hasilnya.

Laporan yang ada di sini diperoleh dari kuesioner yang dijawab oleh responden dan secara substansial mencerminkan jawaban yang mereka sediakan. Dalam menafsirkan data ini, harap pertimbangkan sifat subjektif kuesioner berbasis penilaian.

Laporan ini dihasilkan secara elektronik - pengguna perangkat lunak dapat membuat perubahan dan penambahan pada teks laporan.

SHL Global Management Limited dan perusahaan-perusahaan asosiasinya tidak menjamin bahwa isi dari laporan ini adalah hasil yang tidak berubah dari sistem komputer. Kami tidak bertanggung jawab atas akibat penggunaan laporan ini dan termasuk tanggung jawab atas setiap hal (termasuk kelalaian) atas isinya.

www.shl.com

© 2018 SHL dan/atau afiliasinya. Hak cipta dilindungi undang-undang. SHL dan OPQ merupakan merek dagang yang terdaftar di Inggris dan negara-negara lain.

Laporan ini telah diproduksi oleh SHL untuk kepentingan klien dan mengandung properti intelektual SHL. Dengan demikian, SHL mengizinkan kliennya untuk mereproduksi, mendistribusikan, mengubah, dan menyimpan laporan ini untuk penggunaan internal dan non-komersial saja. Semua hak lain dari SHL dilindungi.