

1



**QMLi Personal Effectiveness Report**

${qmli\_score}

${leader\_score}

${manage\_score}

Prepared for: ${name}

Out-of-class Survey

In-class Survey Through

QMLi Best Practices Survey Taken on: ${survey\_date}

QMLi Personal Effectiveness Report Code: ${report\_code}

From the Online Registrar, AndrewTani Research The Personal Effectiveness Report uses the results of the Orbex Quality of Management & Leadership Survey SELF to produce Quality of Management and Quality of Leadership scores that pinpoint levels of individual compliance with each of the 10 PCDCA Key Management Processes to impact order and 5 PCDCA Leadership Objectives to impact the effort that people exert to achieve organizational goals.

${name\_side}



${qmli\_score}

91-100

76-90

61-75

40-60

0-39

RATING

SCALE

Excellent

Very good

Good

Fair

Poor

2

${manage\_score}

${leader\_score}

${curr\_date}

Dear ${name},

Skor QMLi secara keseluruhan berdasarkan umpan balik yang diolah berdasarkan survei, menurut persepsi:

anggota team anda

QMLi Quality of Quality of

Management Leadership

${result\_qmli\_team} ${result\_manage\_team} ${result\_leader\_team}



**QMLi Personal Effectiveness Report**

diri anda sendiri

QMLi Quality of Quality of

Management Leadership

${result\_qmli\_self} ${result\_manage\_self} ${result\_leader\_self}



3

Dalam gaya *manage by head*, Best Practice yang **paling penting** menurut anggota team Anda adalah:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Key Management Process | Best Practice | | Skor | Peringkat |
|  | ${question\_head\_tim1} | ${skor\_head\_tim1} | ${rank\_ head\_tim1} |
|  | ${question\_head\_tim2} | ${skor\_ head\_tim2} | ${rank\_ head\_tim2} |
|  | ${question\_head\_tim3} | ${skor\_ head\_tim3} | ${rank\_ head\_tim3} |
|  | ${question\_head\_tim4} | ${skor\_ head\_tim4} | ${rank\_ head\_tim4} |
|  | ${question\_head\_tim5} | ${skor\_ head\_tim5} | ${rank\_ head\_tim5} |

Dalam gaya *lead by heart*, Best Practice yang **paling penting** menurut anggota team Anda adalah:

${name\_side}

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Key Management Process | Best Practice | | Skor | Peringkat |
|  | ${question\_heart\_tim1} | ${skor\_ heart\_tim1} | ${rank\_heart\_tim1} |
|  | ${question\_heart\_tim2} | ${skor\_ heart\_tim2} | ${rank\_tim2} |
|  | ${question\_heart\_tim3} | ${skor\_ heart\_tim3} | ${rank\_ heart\_tim3} |
|  | ${question\_heart\_tim4} | ${skor\_ heart\_tim4} | ${rank\_ heart\_tim4} |
|  | ${question\_heart\_tim5} | ${skor\_ heart\_tim5} | ${rank\_ heart\_tim5} |



FEEDBACK SECARA KESELURUHAN

*Personal effectiveness* merujuk pada kemampuan Anda dalam merealisasikan potensi

seluruh anggota team untuk mencapai hasil pekerjaan terbaik melalui *quality of*

*management* dan *quality of leadership* Anda. Realisasi atas potensial tersebut akan

terjadi seiring dengan peningkatan skor QM dan QL Anda, yang merupakan tanggung

jawab *organizational effectiveness* semua manager-leader.

91-100

76-90

61-75

40-60

0-39

Excellent

Very good

Good

Fair

Poor

RATING

SCALE

3

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **PLAN** | **COORDINATE** | **DO** | **CHECK** | **ACT** |
| **MANAGE BY HEAD** | **QM** | **Planner** | **Coordinator** | **Instructor** | **Evaluator** | **Problem solver** |
| **71** | **72** | **75** | **69** | **66** | **74** |
| **LEAD BY HEART** | **QL** | **Inspirer** | **Motivator** | **Coach** | **Catalyst** | **Mentor** |
| **69** | **70** | **69** | **71** | **71** | **65** |
| **QMLi** | **70** | **Team Inertia = ${tim\_inertia}** | | | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Key Management Process** | | **IMPT** | **TEAM** | **SELF** | **ACT** |
| **P** | **#1 Merencanakan pekerjaan** | ( 2 ) | 67 | 55 | [P] |
| **#2 Menetapkan sasaran & standar individu** | ( 5 ) | 77 | 51 | [P/CP] |
| **Co** | **#3 Menetapkan sasaran & standar tim** | ( 2 ) | 68 | 56 | [P] |
| **#4 Memonitor kinerja tim** | ( 2 ) | 81 | 70 | [P] |
| **D** | **#5 Melaksanakan aktivitas yang terkoordinir** | ( 1 ) | 77 | 49 | [P/CP] |
| **#6 Memonitor kinerja individu** | ( 3 ) | 60 | 55 | [K] |
| **Ch** | **#7 Mengevaluasi kinerja individu** | ( 3 ) | 67 | 56 | [P] |
| **#8 Memberikan penghargaan kepada individu** | ( 1 ) | 64 | 60 | [P] |
| **A** | **#9 Memberikan pelatihan** | ( 3 ) | 75 | 68 | [P] |
| **#10 Memecahkan masalah** | ( 1 ) | 72 | 65 | [P] |

**QUALITY OF MANAGEMENT (QM)**

**QMLi Personal Effectiveness Report**



**QUALITY OF LEADERSHIP (QL)**

${name\_side}

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Leadership Objective** | | **IMPT** | **TEAM** | **SELF** | **ACT** |
| **P** | **#1. Membangun dedikasi** | ( 5 ) | 70 | 63 | [P] |
| **Co** | **#2. Menggalang kohesi** | ( 5 ) | 69 | 61 | [P] |
| **D** | **#3. Mendorong dan membimbing** | ( 6 ) | 71 | 51 | [P] |
| **Ch** | **#4. Menilai dan menghargai karya** | ( 4 ) | 71 | 56 | [P] |
| **A** | **#5. Mengembangkan kompetensi dan karakter** | ( 3 ) | 65 | 64 | [P] |



|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Key Management Process | Best Practice** | | **IMPT** | **TEAM** | **SELF** | **ACT** |
| **P** | **#1 Merencanakan pekerjaan** | **( 2 )** | **67** | **55** | **[P]** |
| A. Mengatur distribusi kerja seluruh anggota tim dan mempersiapkan second man dengan baik. | ( 1 ) | 64 | 45 | [P] |
| B. Menerangkan kepada anggota tim secara jelas tugas dan tanggung jawab yang diberikan. | ( 1 ) | 70 | 64 | [P] |
| **#2 Menetapkan sasaran & standar individu** | **( 5 )** | **77** | **51** | **[P/CP]** |
| C. Mendorong anggota tim untuk merencanakan standar kerja dan cara mengontrolnya. | ( 2 ) | 86 | 67 | [P] |
| D. Menetapkan sasaran dan standar prestasi yang jelas dan spesifik. | ( 1 ) | 75 | 45 | [P/CP] |
| E. Mendorong anggota tim untuk terus meningkatkan standar kerja di bagian masing-masing. | ( 2 ) | 69 | 41 | [P/CP] |
| **Berdasarkan skor di atas, Anda adalah seorang *Good Planner.*** | | | | |
| **Co** | **#3 Menetapkan sasaran & standar tim** | **( 2 )** | **68** | **56** | **[P]** |
| A. Mengadakan rapat-rapat tim secara berkala. | ( 1 ) | 63 | 46 | [P] |
| B. Memastikan adanya sasaran-sasaran tim yang jelas dan dimengerti. | ( 1 ) | 73 | 66 | [P] |
| **#4 Memonitor kinerja tim** | **( 2 )** | **81** | **69** | **[P]** |
| C. Mengadakan evaluasi hasil kerja tim secara terus-menerus. | ( 1 ) | 75 | 72 | [P] |
| D. Memastikan bahwa anggota tim mempunyai pengertian yang jelas tentang apa yang diputuskan pada akhir tiap rapat tim. | ( 1 ) | 86 | 67 | [P] |
| **Berdasarkan skor di atas, Anda adalah seorang *Good Coordinator.*** | | | | |
| **D** | **#5 Melaksanakan aktivitas yang terkoordinir** | **( 1 )** | **77** | **49** | **[P/CP]** |
| A. Memanfaatkan keterampilan dan kemampuan anggota tim dalam membagi tugas. | ( 0 ) | 84 | 58 | [P/CP] |
| B. Anda memberikan keputusan yang tegas kepada anggota tim bilamana diperlukan. | ( 1 ) | 70 | 40 | [P/CP] |
| **#6 Memonitor kinerja individu** | **( 3 )** | **60** | **55** | **[K]** |
| C. Menerapkan mekanisme komunikasi dengan anggota tim secara teratur dan efektif. | ( 2 ) | 58 | 41 | [K] |
| D. Memberikan umpan balik kepada anggota tim mengenai caranya melakukan pekerjaan. | ( 1 ) | 62 | 69 | [P] |
| **Berdasarkan skor di atas, Anda adalah seorang *Good Instructor.*** | | | | |

**MANAGE BY HEAD QUALITY OF MANAGEMENT (QM)**

${name\_side}

42

**QMLi Personal Effectiveness Report**



**MANAGE BY HEAD QUALITY OF MANAGEMENT (QM)**

5

**QMLi Personal Effectiveness Report**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Key Management Process | Best Practice** | | **IMPT** | **TEAM** | **SELF** | **ACT** |
| **Ch** | **#7 Mengevaluasi kinerja individu** | **( 3 )** | **67** | **56** | **[P]** |
| A. Membicarakan setiap tugas dan pencapaian hasilnya dengan seksama. | ( 2 ) | 57 | 66 | [K] |
| B. Menjelaskan kepada anggota tim kriteria yang dipergunakan dalam mempertimbangkan prestasi. | ( 1 ) | 76 | 45 | [P/CP] |
| **#8 Memberikan penghargaan kepada individu** | **( 1 )** | **64** | **60** | **[P]** |
| C. Mempersilakan anggota tim berbicara secara terbuka dan membicarakan pandangannya secara langsung dan jujur selama diskusi mengenai penilaian prestasi. | ( 0 ) | 68 | 58 | [P] |
| D. Mengaitkan penghargaan (pengakuan, kenaikan upah atau kenaikan pangkat) atas kinerja baik dan penalti (teguran, penurunan pangkat atau pemecatan) atas kegagalan pertanggungjawaban daripada dengan faktor-faktor lainnya seperti suka-tak-suka, nepotisme atau simpati. | ( 1 ) | 60 | 62 | [K] |
| **Berdasarkan skor di atas, Anda adalah seorang *Good Evaluator.*** | | | | |
| **A** | **#9 Memberikan pelatihan** | **( 3 )** | **75** | **68** | **[P]** |
| A. Meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan kepada anggota tim. | ( 2 ) | 76 | 70 | [P] |
| B. Mendorong anggota tim untuk mengambil langkah konkrit yang dapat memperbaiki prestasi. | ( 1 ) | 73 | 65 | [P] |
| **#10 Memecahkan masalah** | **( 1 )** | **71** | **64** | **[P]** |
| C. Mendorong anggota tim untuk menemukenali  masalah-masalah yang menyebabkan tidak sesuainya hasil kerja dengan apa yang diharapkan. | ( 0 ) | 74 | 68 | [P] |
| D. Memberikan dan menerima saran-saran jalan keluar untuk mengatasi masalah yang ditemukenali oleh anggota tim. | ( 1 ) | 69 | 61 | [P] |
| **Berdasarkan skor di atas, Anda adalah seorang *Good Problem Solver.*** | | | | |



${name\_side}



**LEAD BY HEART QUALITY OF LEADERSHIP (QL)**

6



**QMLi Personal Effectiveness Report**

${name\_side}

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Leadership Objective | Best Practice** | | **IMPT** | **TEAM** | **SELF** | **ACT** |
| **P** | **#1. Membangun dedikasi** | **( 5 )** | **69** | **61** | **[P]** |
| E. Menekankan kerjasama daripada persaingan antar anggota tim. | ( 2 ) | 64 | 57 | [P] |
| F. Menumbuhkan keinginan seluruh anggota tim untuk berbuat lebih banyak (willingness to do more). | ( 1 ) | 72 | 64 | [P] |
| G. Secara berkala berusaha merasakan tingkat semangat tim. | ( 1 ) | 75 | 69 | [P] |
| H. Mengusahakan adanya suasana kekeluargaan dan hubungan yang serasi, selaras dan seimbang serta keterbukaan dan kejujuran dalam tukar pendapat di dalam rapat-rapat tim. | ( 1 ) | 64 | 55 | [P] |
| **Berdasarkan skor di atas, Anda adalah seorang *Good Motivator.*** | | | | |
| **Co** | **#2. Menggalang kohesi** | **( 6 )** | **71** | **51** | **[P]** |
| E. Membentuk dan membina hubungan kerja yang hangat dan bersahabat dengan anggota tim. | ( 2 ) | 66 | 56 | [P] |
| F. Menciptakan suasana kerja yang bergairah, antara lain dengan memperlihatkan sikap keteladanan dalam berbagai hal. | ( 1 ) | 72 | 60 | [P] |
| G. Sangat memperhatikan tingkat kedisiplinan anggota tim. | ( 1 ) | 70 | 41 | [P/CP] |
| H. Menumbuhkan keinginan anggota tim untuk mengambil risiko yang layak dalam menggunakan wewenang yang diberikan. | ( 2 ) | 75 | 46 | [P/CP] |
| **Berdasarkan skor di atas, Anda adalah seorang *Good Coach.*** | | | | |
| **D** | **#3. Mendorong dan membimbing** | **( 4 )** | **71** | **56** | **[P]** |
| E. Mempertimbangkan semua informasi yang relevan pada waktu melakukan penilaian karya anggota tim. | ( 1 ) | 72 | 41 | [P/CP] |
| F. Mempergunakan pengakuan dan pujian (di samping upah) untuk menghargai prestasi yang sangat bagus. | ( 1 ) | 65 | 66 | [P] |
| G. Memperhatikan dan menunjukkan penghargaan apabila anggota tim telah mengeluarkan tenaga dan waktu tambahan dalam melaksanakan tugas. | ( 2 ) | 75 | 61 | [P] |
| **Berdasarkan skor di atas, Anda adalah seorang *Good Catalyst.*** | | | | |
| **Ch** | **#4. Menilai dan menghargai karya** | **( 3 )** | **65** | **64** | **[P]** |
| E. Memperhatikan prestasi setiap anggota tim. | ( 1 ) | 58 | 58 | [K] |
| F. Memberikan petunjuk kepada anggota tim yang kurang berprestasi dan berusaha untuk mendorong tumbuh kembangnya lebih lanjut. | ( 1 ) | 74 | 66 | [P] |
| G. Mengusahakan adanya pelatihan yang dibutuhkan sehingga anggota tim dapat memperbaiki prestasi. | ( 1 ) | 62 | 68 | [P] |
| **Berdasarkan skor di atas, Anda adalah seorang *Good Mentor.*** | | | | |
| **A** | **#5. Mengembangkan kompetensi dan karakter** | **( 3 )** | **65** | **64** | **[P]** |
| E. Memperhatikan prestasi setiap anggota tim. | ( 1 ) | 58 | 58 | [K] |
| F. Memberikan petunjuk kepada anggota tim yang kurang berprestasi dan berusaha untuk mendorong tumbuh kembangnya lebih lanjut. | ( 1 ) | 74 | 66 | [P] |
| G. Mengusahakan adanya pelatihan yang dibutuhkan sehingga anggota tim dapat memperbaiki prestasi. | ( 1 ) | 62 | 68 | [P] |
| **Berdasarkan skor di atas, Anda adalah seorang *Good Mentor.*** | | | | |

7



**QMLi Personal Effectiveness Report**

${name\_side}



${name\_side}

${name\_side}