



# MANAGEMENT LEADERSHIP

CNFP BECORA - TIMOR LESTE

**Presenter**  
Dr. Syamsul Hadi, SE., MM.





## Dr. Syamsul Hadi, SE., MM. LECTURER & PRACTITIONER

 [linkedin.com/in/dr-syamsul-hadi-397b39249/](https://www.linkedin.com/in/dr-syamsul-hadi-397b39249/)

 [syamsul.hadi@ustjogja.ac.id](mailto:syamsul.hadi@ustjogja.ac.id)

 +6281228339661

 **Google Scholar ID:** O5UTAqIAAAAJ

 **Scopus ID:** 57217770889

 **Research Gate:**  
[researchgate.net/profile/Syamsul-Hadi-3](https://researchgate.net/profile/Syamsul-Hadi-3)

### RELEVANT SKILLS

- Human Resource Management
- Digital marketing
- Operational Management

### RECENT RESEARCH IN 2023



- The Impact of Temporal and Transformational Leadership on Innovation Performance: A Mediation Analysis of Self-Efficacy



- Impact of Ki Hajar Dewantara's Leadership and Emotional Intelligence on Turnover Intention: The Mediating Effect Of Distributive Justice



- The impact of Work Stress on Work Family Conflict: A Mediated Model Using Job Satisfaction In The Hotel Industry



- Analysis of The Effect of Work Environment and Knowledge Sharing on Employee Performance in Innovative Behavior Mediation



- Analysis Of The Effect Of Work-Life Balance, Self-Esteem And Work Motivation On Organizational Commitment Moderated By Organizational Justice On Workers In Yogyakarta

### POTITION & BUSINESS



- **Assistant Professor** at University of Sarjanawiyata Tamansiswa



- **Director** at PT. Smart Training Indonesia



- **Secretary** at University Development Agency



- **HRD Experts** at Special Region Yogyakarta city government



- **Editor in Chief** at International Journal of Economics and management review

### EDUCATION HISTORY



#### **Bachelor of Marketing Management**

Institution: University Ahmad Dahlan  
Year of Graduation: 2011



#### **Master of Financial Management**

Institution: University Islam Indonesia  
Year of Graduation: 2013



#### **Doctoral of HR Management**

Institution: University Islam Indonesia  
Year of Graduation: 2020

### CERTIFICATIONS



#### **Certified Assesors (2023)**

Human Resource Development Management  
**Institution:** National Professional Certification



#### **Certified Digital Marketing (2023)**

**Institution:** National Professional Certification



#### **Certified Manager (2020)**

Human Resource Development Management  
**Institution:** National Professional Certification

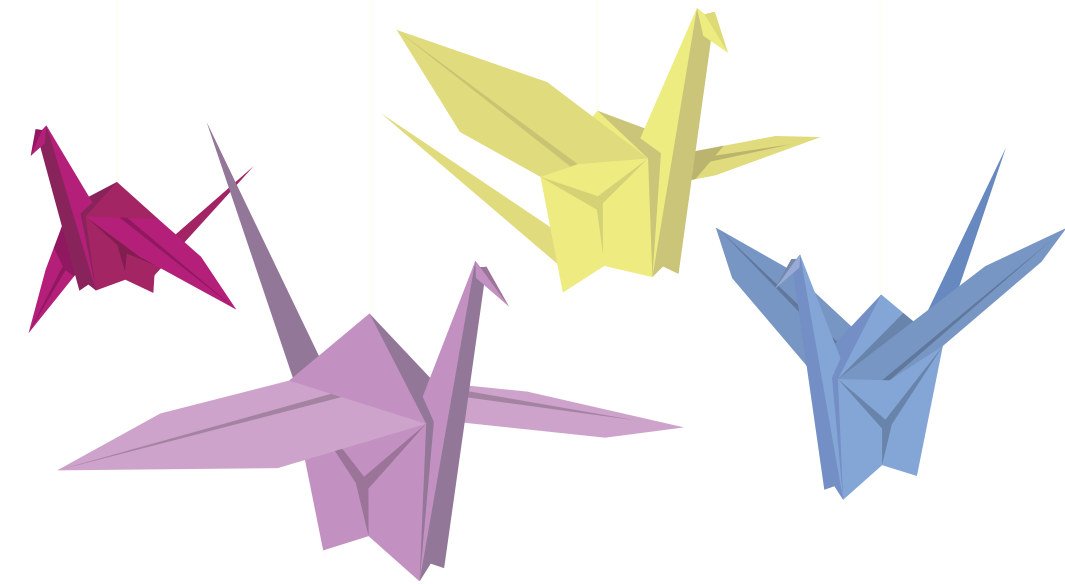


#### **Certified Digital Marketing (2024)**

Digital Marketing  
**Institution:** National Professional Certification



## LEMBAR KERJA MOTIVASI DALAM MEMIMPIN



### TUJUAN :

Menilai jenis-jenis motivasi yang cenderung dominan dimiliki oleh pemimpin seperti:

- **Motivasi berprestasi** : Secara terus menerus berkeinginan dan berupaya untuk **membuat segala sesuatu menjadi lebih baik, bersedia menerima kritik, bertanggung jawab, senang pada target yang menantang dan memanfaatkan masukan agar menjadi lebih baik.**
- **Motivasi berkuasa** : Selalu berusaha untuk mempertahankan posisinya dan ingin mencapai posisi yang lebih tinggi, senang mendapat wewenang penuh dan keleluasaan bertindak.
- **Motivasi berafiliasi** : Selalu berupaya untuk menyenangkan orang lain, senang bersosialisasi dan menghindari penyampaian pendapat yang tidak menyenangkan orang lain, walaupun benar.

**Jawablah pernyataan di bawah ini  
menggunakan selembar kertas.**

Nilailah diri anda berdasarkan pernyataan dibawah ini yang menurut perasaan anda paling baik menyatakan diri anda.

Nilai 1 : Paling tidak sesuai

Nilai 2 : Kurang sesuai

Nilai 3: Agak sesuai

Nilai 4: Sesuai

Nilai 5: Paling sesuai



No.	Pernyataan	Nilai
1	Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki prestasi yang lalu dalam pekerjaan.	
2	Saya menikmati persaingan dan kemenangan.	
3	Ternyata saya sering berbicara tentang hal-hal yang tidak berkaitan dng pekerjaan kepada rekan sekitar saya.	
4	Saya menikmati tantangan yang sulit dalam kehidupan.	
5	Saya menikmati, jika diberikan tanggung jawab besar.	
6	Saya berusaha ingin disukai oleh semua orang.	





7	Saya selalu ingin mencapai kemajuan ketika saya menyelesaikan tugas/pekerjaan.	
8	Saya banyak menghadapi orang-orang yang melakukan hal-hal yang tidak saya sukai/sepakati.	
9	Saya cenderung membina hubungan bersahabat dan akrab dengan rekan sekerja.	
10	Saya senang menetapkan dan mencapai tujuan yang realistis.	
11	Saya senang mempengaruhi orang lain untuk mengikuti cara saya dalam bekerja dan bertingkah laku.	
12	Saya senang masuk kedalam kelompok-kelompok dan organisasi diluar perusahaan tempat saya bekerja.	
13	Saya menikmati kepuasan menyelesaikan tugas yang sukar.	
14	Saya senang mengendalikan orang-orang dalam bekerja dan pada kegiatan diluar kerja.	
15	Saya menikmati bekerja sama dengan orang-orang lain daripada bekerja sendiri.	



## KUNCI JAWABAN MOTIVASI KEPEMIMPINAN

Jumlahkanlah jawaban pertanyaan berdasarkan kelompok pertanyaan seperti dibawah ini.

1. Jika jawaban pertanyaan **1, 4, 7, 10 dan 13** jumlahnya paling tinggi maka kecenderungan motivasi yang dominan adalah **motivasi berprestasi**.
2. Jika jawaban pertanyaan **2, 5, 8, 11 dan 14** jumlahnya paling tinggi maka kecenderungan motivasi yang dominan adalah **motivasi berkuasa**.
3. Jika jawaban pertanyaan **3, 6, 9, 12 dan 15** jumlahnya paling tinggi maka kecenderungan motivasi yang dominan adalah **motivasi afiliasi**.



**NEW  
MINDSET**



**NEW  
RESULTS**



# **What is Mindset ?**

**Kumpulan kepercayaan yang akan menentukan reaksi dan pemaknaan seseorang terhadap situasi.**



# Types of Mindset

## Fixed



- Talenta
- Takdir
- Menghindar

## Growth



- Belajar
- Usaha
- Menerima



# Paradox of Change

Manusia pada dasarnya ingin **BERUBAH** tapi tidak mau **DIUBAH**

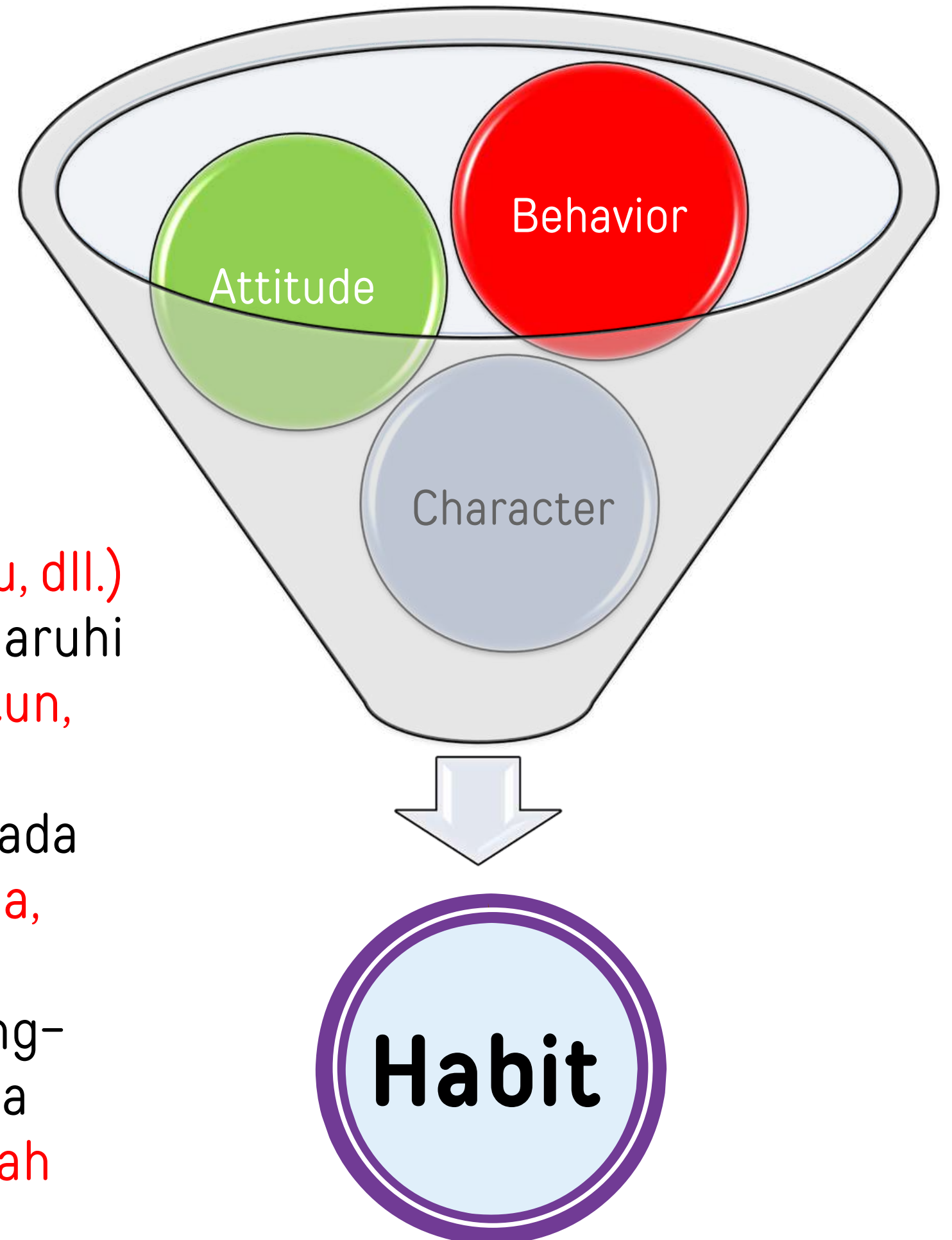
1. Seseorang yang **Tahu**, dan dia **Tahu** kalau dirinya **Tahu**
2. Seseorang yang **Tahu**, tapi dia **Tidak Tahu** kalau dirinya **Tahu**
3. Seseorang yang **Tidak tahu**, tapi dia **Tau** kalau dia **Tidak Tahu**
4. Seseorang yang **Tidak tahu**, dan dia **Tidak Tahu** kalau dirinya **Tidak Tahu**



# Where do Mindset come from ?

$$A + B + C = H$$

- **Attitude** ekspresi suka atau tidak suka terhadap sesuatu (ex. penyangkalan, percaya pada sesuatu, dll.)
- **Behavior** adalah rangkaian tindakan yang dipengaruhi oleh sosial atau lingkungan (ex. setia, sopan santun, selalu merasa dirinya benar, dll.)
- **Character** adalah sifat mendasar yang melekat pada diri seseorang, bawaan sejak lahir (ex. malas, setia, mudah menyerah, murah hati, dll.)
- **Habit** adalah suatu rutinitas perilaku yang diulang-ulang secara teratur dan cenderung terjadi tanpa disadari (ex. mengenakan sabuk pengaman setelah masuk ke dalam mobil)



# How to Change Our Mindset

Dengarkan  
suara Fixed  
Mindset

Sadari  
bahwa kita  
punya  
pilihan

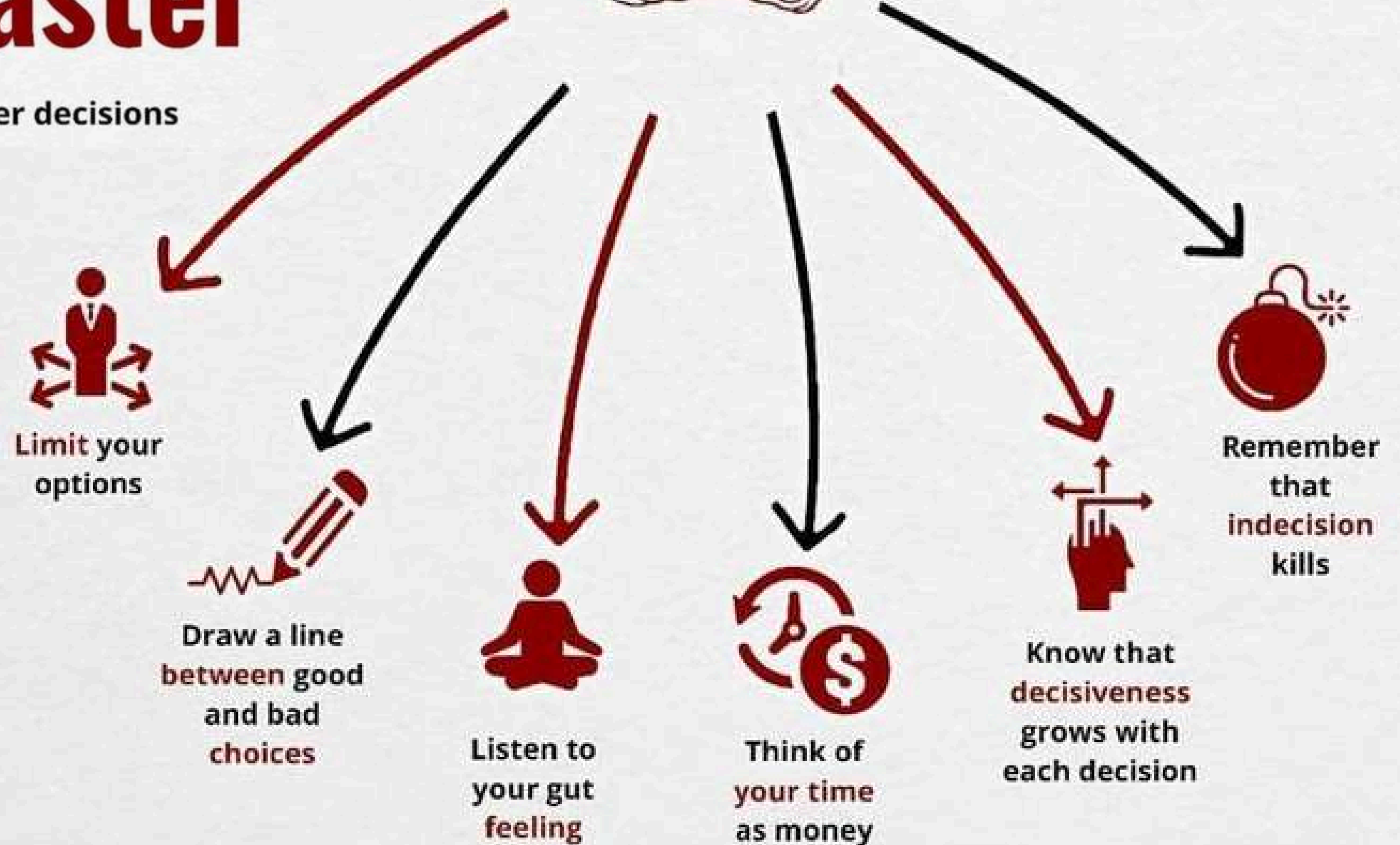
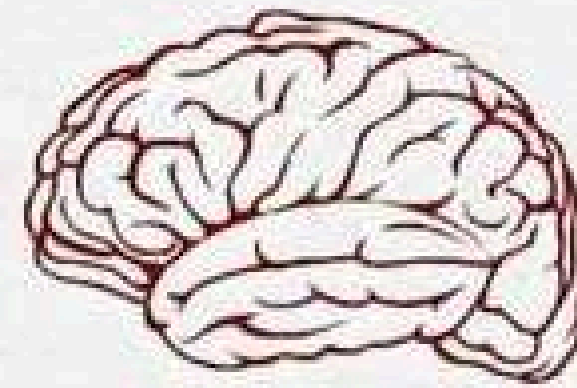
Dengarkan  
suara  
Growth  
Mindset

Lakukan  
sesuai suara  
Growth  
Mindset



# How To Decide Faster

A mindset for **making** faster decisions



**Jawablah pernyataan di bawah ini  
menggunakan selembar kertas.**

Nilailah diri anda berdasarkan pernyataan dibawah ini yang menurut perasaan anda paling baik menyatakan diri anda.

Nilai 1 : Paling tidak sesuai

Nilai 2 : Kurang sesuai

Nilai 3: Agak sesuai

Nilai 4: Sesuai

Nilai 5: Paling sesuai



# LEMBAR MAPPING MINDSET

NO	POLA PIKIR
1.	Kecerdasan Anda adalah sesuatu yang sangat mendasar, Anda tidak akan dapat banyak mengubahnya.
2.	Tidak peduli berapa banyak kecerdasan yang Anda miliki, Anda selalu dapat mengubahnya walaupun sedikit.
3.	Anda selalu dapat mengubah secara substansial seberapa cerdas Anda.
4.	Anda adalah tipe orang tertentu, dan tidak banyak yang bisa dilakukan untuk benar-benar mengubahnya.
5.	Anda selalu dapat mengubah hal-hal mendasar tentang orang lain yang Anda sukai.
6.	Bakat musik bisa dipelajari oleh siapa saja.



NO	POLA PIKIR
7	Hanya sedikit orang yang benar-benar mahir dalam olahraga, Anda harus “dilahirkan dengan itu”.
8	Matematika jauh lebih mudah dipelajari jika Anda seorang laki-laki atau mungkin berasal dari budaya yang menghargai matematika
9	Semakin disiplin Anda mengerjakan sesuatu, semakin baik Anda melakukannya.
10	Tidak peduli Anda orang seperti apa, Anda selalu dapat berubah secara substansial.
11	Mencoba hal baru membuat saya stres dan saya menghindarinya.
12	Beberapa orang baik-baik, dan beberapa lainnya sering orang tidak berubah menjadi baik
13	Saya menghargai ketika orang tua, pelatih, guru memberi saya umpan balik tentang kinerja saya.
14	Saya sering marah ketika saya mendapat umpan balik tentang saya

NO	POLA PIKIR
<b>15</b>	Semua manusia tanpa cedera otak atau cacat lahir mampu belajar dengan jumlah yang sama.
<b>16</b>	Anda dapat mempelajari hal-hal baru, tetapi Anda tidak dapat benar-benar mengubah seberapa cerdas Anda.
<b>17</b>	Anda dapat melakukan berbagai hal secara berbeda, tetapi bagian penting dari diri Anda tidak dapat benar-benar diubah.
<b>18</b>	Manusia pada dasarnya baik, tetapi terkadang membuat keputusan yang buruk
<b>19</b>	Alasan penting mengapa saya mengerjakan tugas sekolah saya adalah bahwa saya suka belajar hal-hal baru
<b>20</b>	Orang yang benar-benar pintar tidak perlu berusaha keras



# PEDOMAN PENSKORAN KUIS MINDSET

1. pola pikir kemampuan – tetap

2. pola pikir kemampuan – pertumbuhan

3. pola pikir kemampuan – pertumbuhan

4. pola pikir kemampuan – tetap

5. pola pikir kemampuan – pertumbuhan

6. kemampuan pola pikir – pertumbuhan

7. pola pikir kemampuan – tetap

8. pola pikir kemampuan – tetap

9. pola pikir kemampuan – pertumbuhan

10. pola pikir kepribadian/karakter – pertumbuhan

11. pola pikir kemampuan – tetap

12. pola pikir kepribadian/karakter – tetap

13. pola pikir kemampuan – pertumbuhan

14. pola pikir kemampuan – tetap

15. pola pikir kemampuan – pertumbuhan

16. pola pikir kemampuan – tetap

17. pola pikir kepribadian/karakter – tetap

18. pola pikir kepribadian/karakter – pertumbuhan

19. pola pikir kemampuan – pertumbuhan

20. pola pikir kemampuan – tetap

# Apa tipe *mindset* anda?

- 50 – 45 poin: *growth mindset* yang sangat kuat
- 44 – 34 poin: *growth mindset* dengan beberapa *fixed mindset*
- 33 – 21 poin: *fixed mindset* dengan beberapa *growth mindset*
- 20 – 0 poin: *fixed mindset* yang sangat kuat

# MINDSETS

## FIXED MINDSET

The belief that skills, intellect, and talents are set and unchangeable.



## GROWTH MINDSET

The belief that skills, intellect, and talents can be developed through practice and perseverance.



I'll stick to what I know. Either I'm good at it or not.

DESIRES

I want to learn new things. I am eager to take risks.

It's fine the way it is. There is nothing to change.

SKILLS

Is this really my best work? What else can I improve?

This is a waste of time; there's a lot to figure out.

EFFORT

I know this will help me even though it is difficult.

It's easier to give up. I'm really not smart.

SETBACKS

I'll use another strategy; my mistakes help me learn.

This work is boring. No one likes to do it.

FEEDBACK

I recognize my weakness, and I know what to fix.

It's easy for him or her. They were born smart.

TALENTED PEERS

I wonder how they did it. Let me try to figure it out.



# Apa manajemen dan kepemimpinan?

**Manajemen** (mengalokasikan sumber daya), **kepemimpinan** (memberdayakan orang). **Kelompok** adalah kumpulan individu-individu yang memiliki minat yang sama. Sedangkan **Tim** mempunyai tujuan yang sama, namun tim bekerja sama.





# Leadership & Management Skills

## 5 Sources of Power in Organisations

1

### **Legitimate Power**

From the position in the hierarchy

2

### **Expert Power**

From having expertise in a particular area

3

### **Referent Power**

From interpersonal relationships

4

### **Coercive Power**

From the ability to influence through threats

5

### **Reward Power**

From the ability to offer and influence incentives





## 10 Cara mengidentifikasi Kepemimpinan Natural

1. Nasihat siapa yang paling sering diminta mengenai topik tertentu?
2. Siapa yang paling cepat merespons permintaan dari rekan-rekan?
3. Tanggapan siapa yang dinilai paling bermanfaat?
4. Siapa yang paling mungkin menjangkau lintas batas organisasi untuk membantu rekan kerja?
5. Pendapat siapa yang paling dihargai, secara internal dan eksternal?
6. Siapa yang mendapat pujian paling banyak dari pelanggan?
7. Siapa yang paling dekat hubungannya dengan karyawan lain?
8. Siapa yang paling banyak menghasilkan buzz di luar perusahaan?
9. Siapa yang secara konsisten menunjukkan kepemimpinan yang nyata?
10. Siapa yang tampaknya benar-benar kritis terhadap keputusan-keputusan penting?

# TES GAYA KEPEMIMPINAN



PENJELASAN



# KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS

aspek positif dan negatif



## KREATIFITAS

Menyediakan dan mendorong iklim inovasi dan kreativitas

## KOLABORASI

Memfasilitasi kolaborasi di mana banyak orang menggabungkan keterampilan dan pengalaman untuk mencapai keputusan terbaik

## KETERLIBATAN

Tingkat partisipasi yang tinggi umumnya mengarah pada keterlibatan karyawan yang tinggi



[www.smarttraining.id](http://www.smarttraining.id)



## MENGHABISKAN WAKTU

Dalam situasi krisis atau mendesak, melibatkan banyak orang dalam pengambilan keputusan akan memakan waktu

## MEMBUTUHKAN KEAHLIAN

Paling cocok untuk tim yang sangat terampil. Bisa jadi sulit jika orang tidak memiliki pengalaman dan tidak tahu caranya

## MEMBUTUHKAN PARTISIPASI

Ketika orang berharap untuk berpartisipasi, mereka mungkin kesal dalam situasi di mana mereka tidak dilibatkan atau ketika keputusan bertentangan dengan mereka

# KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL

aspek positif dan negatif



## PERNGHARGAAN

Keadilan distributif sangat jelas. Karyawan akan mendapatkan imbalan jika mereka memberikan hasil

## TARGET JANGKA PENDEK

Membuat keputusan dengan cepat dan biasanya dengan konsultasi minimal, serta pemantauan staf yang ketat

## TERSTRUKTUR

Penekanan siklus bisnis organisasi yang kuat pada keteraturan dan struktur diperlukan



[www.smarttraining.id](http://www.smarttraining.id)



## KURANGNYA INOVASI DAN KREATIVITAS

mereka lebih fokus pada memenuhi target dan tugas yang telah ditentukan daripada berpikir di luar kotak atau berinovasi.

## MOTIVASI EKSTRINSIK YANG TERBATAS

Motivasi intrinsik dalam jangka panjang dapat menurunkan kepuasan kerja serta engagement.

## KETERGANTUNGAN PADA PEMIMPIN

Dapat menghambat pengembangan keterampilan kepemimpinan dan pengambilan keputusan mandiri di antara anggota tim.



# KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

aspek positif dan negatif



## MOTIVASI & KEPUASAN

Menginspirasi dan memotivasi karyawan dengan visi yang jelas, sehingga mereka merasa lebih puas dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

## INOVASI & KREATIVITAS

Dengan memberikan kebebasan dan dukungan, pemimpin transformasional menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa aman untuk berinovasi dan kreatif.

## PENGEMBANGAN INDIVIDU

Fokus pada pengembangan pribadi karyawan melalui bimbingan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja individu dan tim



[www.smartraining.id](http://www.smartraining.id)



## KETERGANTUNGAN PADA PEMIMPIN

Menciptakan ketergantungan yang tinggi terhadap pemimpin. sehingga akan terjadi risiko besar jika pemimpin keluar

## WAKTU DAN ENERGI

Memerlukan waktu dan energi yang signifikan dari pemimpin dan anggota tim.

## POTENSI MENGABAIKAN DETAIL OPERASIONAL

Fokus pada visi jangka panjang dan inovasi, sehingga mengabaikan detail operasional dan kebutuhan sehari-hari organisasi.





# Bagaimana Memimpin Tanpa Otoritas Formal

1. **Bangun Kredibilitas**, Tunjukkan kompetensi, integritas, dan konsistensi dalam tindakan dan kata-kata Anda.
2. **Membangun Hubungan**, Hubungan yang baik memfasilitasi komunikasi terbuka dan kolaborasi.
3. **Berkomunikasi dengan Jelas**, Sampaikan visi, tujuan, dan harapan Anda dengan jelas.
4. **Memberi Inspirasi**, Gunakan kisah, contoh, dan antusiasme untuk menginspirasi dan memotivasi tim Anda.
5. **Fasilitasi Kolaborasi**, Dorong kerja sama dan kolaborasi di antara anggota tim.
6. **Memberikan Dukungan**, Tawarkan bantuan dan sumber daya yang tim Anda butuhkan untuk berhasil.
7. **Berikan Pengakuan dan Penghargaan**, Akui dan hargai kontribusi dan pencapaian tim Anda



# Tiga Pilar Tim Berkinerja Tinggi

## Purpose



Mengapa tim itu ada, bagaimana mereka membantu organisasi, dan bagaimana pemangku kepentingan dan pelanggan mendapat manfaat

## Clarity




Keselarsan antara orang dan tugas untuk mencapai tujuan tim

## Psychological Safety



lingkungan di mana anggota tim dapat mengambil risiko interpersonal yang dapat meningkatkan pembelajaran dan meningkatkan kolaborasi

# Emotional leadership



## **KESADARAN DIRI (SELF-AWARENESS)**

mengenali emosi dan memahami bagaimana emosi tersebut mempengaruhi pikiran dan perilaku, dan menyadari kekuatan serta

## **PENGELOLAAN DIRI (SELF-MANAGEMENT)**

Kemampuan untuk mengendalikan emosi negatif dan menjaga suasana hati tetap positif

## **KESADARAN SOSIAL (SOCIAL AWARENESS)**

Memahami dan merasakan apa yang dirasakan orang lain (empati) terhadap anggota tim

## **MANAJEMEN HUBUNGAN (RELATIONSHIP MANAGEMENT)**

Berkomunikasi dengan efektif, mengelola konflik dengan bijaksana, dan menjadi inspirasi.

