



**MODUL SESI 8
MATA KULIAH PROFESI KEPENDIDIKAN
(KIP 222)**

**Materi 8
MOTIVASI**

**Disusun Oleh
Dr. Ratnawati Susanto, S.Pd., M.M, M.Pd**

**UNIVERSITAS ESA UNGGUL
2019**

MOTIVASI

A. Pendahuluan

Modul ini merupakan bahan pembelajaran mendasar yang wajib dimiliki mahasiswa fakultas keguruan dan ilmu pendidikan. Sebelum menempuh pembelajaran, para mahasiswa calon pendidik hendaknya memiliki ruang waktu orientasi pemaknaan atas pilihan dan keputusan menjadi seorang pendidik. Modul ini akan menjadi inspirasi spiritualitas profesi pendidik, motivasi dan sarana reflektif bagi kita semua dalam komunitas pendidikan.

Profesi pendidik memiliki makna yang sangat mendalam dan menjadi kunci majunya kehidupan dan peradaban manusia, masyarakat, bangsa dan negara. Peran pendidik menjadi sangat penting sebagai agen perubahan. Namun tidak demikian kenyataan yang terjadi, kebanyakan orang menganggap pendidik adalah guru, dan guru adalah “tukang mengajar”. Pilihan menjadi guru pun sering bukan merupakan pilihan yang dianggap membanggakan, bahkan menjadi pilihan akhir apabila tidak mampu meraih pilihan lain.

Tentu hal ini merupakan suatu ironi yang menjadi tanggung jawab bersama untuk membuat suatu perubahan paradigma, bahwa guru adalah agen perubahan, dengan titik yang digambarnya maka titik itu akan membuat perbedaan dalam hidup dan kehidupan anak bangsa. Maka para calon guru perlu meluangkan sisi waktu dan jedahnya untuk memahami nilai-nilai profesional profesi pendidik, sehingga mampu memiliki internalisasi mendalam atas nilai-nilai profesinya.

B. Kompetensi Dasar

Mahasiswa mampu mengelola motivasi diri sebagai pembelajar sejati

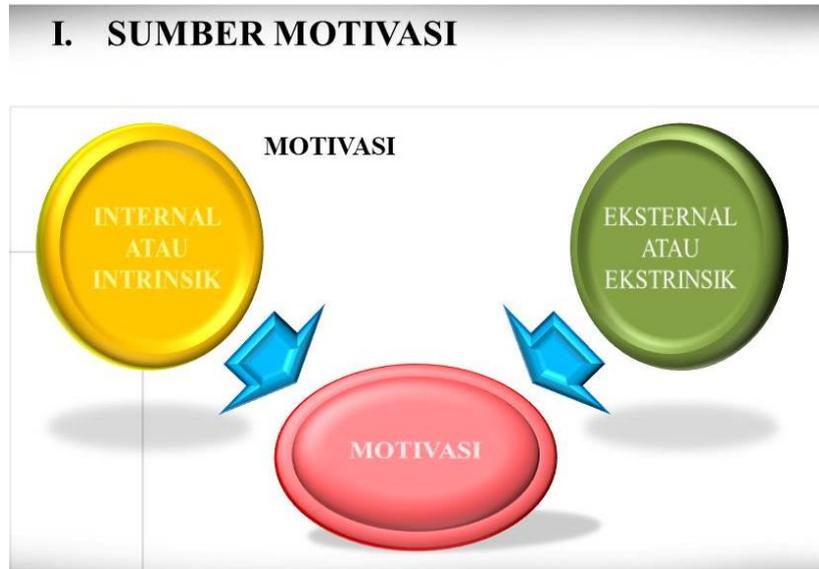
C. Kemampuan Akhir yang Diharapkan

Mengembangkan motivasi diri sebagai pembelajar sejati dengan pemahaman mengenali sumber motivasi diri, mampu menggunakan imbalan dan hukuman dalam memotivasi diri, mengembangkan kegiatan yang menyenangkan dan mengelola diri dalam kegiatan yang meskipun tidak menyenangkan diri,

D. Kegiatan Belajar 1

1. URAIAN DAN CONTOH

SUMBER MOTIVASI



Gambar 1. Sumber Motivasi

Pengertian Motivasi

Kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Motivasi berasal dari kata "motif" yang diartikan sebagai "daya penggerak yang telah menjadi aktif"

Berelzon dan Steiner mengemukakan bahwa "*is an inner state that energizer, activates, or moves (hence 'motivation'), and that directs or channels behavior toward goals*" (adalah suatu keadaan dari dalam yang memberi kekuatan, yang menggiatkan, atau yang menggerakkan, sehingga disebut 'penggerak' atau 'motivasi', dan yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah tujuan)

Menurut Mc. Donald, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan

Motivasi adalah daya penggerak dari dalam diri yang memberi kekuatan, yang menggiatkan serta arah umum dari tingkah laku manusia terhadap suatu tujuan.

Macam-macam Motivasi

Motivasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. .

1. Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya
 - Motif-motif bawaan adalah motif yang dibawa sejak lahir
 - Motif-motif yang dipelajari artinya motif yang timbul karena dipelajari.
2. Motivasi menurut pembagian dari woodworth dan marquis dalam sardiman:
 - Motif atau kebutuhan organis misalnya kebutuhan minum, makan, bernafas, seksual, dan lain-lain.
 - Motif-motif darurat misalnya menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, dan sebagainya.
 - Motif-motif objektif
3. Motivasi jasmani dan rohani
 - Motivasi jasmani, seperti, rileks, insting otomatis, napas dan sebagainya.
 - Motivasi rohani, seperti kemauan atau minat.
4. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik
 - Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang terjadi aktif atau berfungsi tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.
 - Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar.

Fungsi Motivasi

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepas energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyelesaikan perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatanapa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. seorang mahasiswa yang akan menghadapi ujian dengan harapan dapat lulus, tentu akan melakukan kegiatan belajar dan tidak akan menghabiskan waktunya untuk bermain kartu atau membaca komik, sebab tidak serasi dengan tujuan

Teori Motivasi

1. *Teori instink*

Menurut teori ini setiap tindakan manusia diasumsikan seperti jenis animal/binatang. Tindakan manusia itu dikatakan selalu berkaitan dengan instink atau pembawaan. Dalam memberikan respon terhadap adanya kebutuhan seolah olah tanpa dipelajari. Tokoh teori ini adalah Mc.Dougall.

2. *Teori fisiologis*

Teori ini juga disebutnya "*behavior theoris*" menurut teori ini semua tindakan manusia itu berakar pada tindakan pada manusia itu berakar pada usaha usaha memenuhi kepuasan dan kebutuhan organic atau kebutuhan untuk kepentingan fisik. Atau disebut kebutuhan primer, seperti kebutuhan tentang makanan, minuman, udara, dan lain lain yang diperlukan untuk kepentingan tubuh seseorang. Dari teori inilah muncul perjuangan hidup, perjuangan untuk mempertahankan hidup, *struggle for survival*.

3. *Teori psikoanalitik*

Teori ini mirip dengan insting, tetapi lebih ditekankan pada unsur unsur kejiwaan yang ada pada diri manusia. Bahwa setiap tindakan manusia karena adanya unsur pribadi manusia yakni *id* dan *ego*. Tokon dari teori ini adalah Freud

Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow

Manusia memiliki kebutuhan dalam hidupnya secara bertingkat. Tingkat kebutuhan tersebut, Maslow menggambarkan sebagai tingkatan atau tangga kebutuhan. Maslow berpendapat bahwa setelah manusia memenuhi kebutuhan paling bawah, manusia akan memenuhi kebutuhan di tingkat berikutnya. Apabila manusia memenuhi kebutuhan pada tingkat atas tetapi tingkat bawah belum terpenuhi, maka manusia akan kembali lagi pada kebutuhan sebelumnya. Menurut Maslow, adanya hierarki kebutuhan tersebut didorong oleh dua kekuatan, yaitu motivasi kekurangan dan motivasi perkembangan atau pertumbuhan. Motivasi kekurangan bertujuan untuk mengatasi ketegangan manusia akan kekurangan kebutuhan yang ada. Motivasi perkembangan atau kebutuhan didasarkan atas kapasitas manusia untuk tumbuh dan berkembang. Dua kapasitas tersebut merupakan kapasitas bawaan manusia, sehingga manusia tidak bisa lepas dari dua kapasitas itu.

Hierarki Kebutuhan Maslow

Hierarki kebutuhan maslow memiliki 5 tingkatan, yakni:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan paling dasar yang lebih berhubungan pada kebutuhan fisik, seperti kebutuhan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur, dan oksigen. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan yang memiliki potensi besar untuk menuju ke

tingkat kebutuhan berikutnya. Misalnya, ketika manusia merasa lapar, maka akan mengabaikan atau menekan dulu kebutuhan lain. Manusia akan memuaskan rasa lapar tersebut dengan mencari makanan dan minuman. Untuk manusia yang sudah mapan, sebuah rasa lapar merupakan gaya hidup. Mereka sudah memiliki cukup makanan, tetapi yang mereka rasakan ialah citarasa dari makanan yang mereka inginkan. Berbeda dengan manusia yang belum mapan, ketika merasa lapar, mereka tidak mementingkan cita rasa, tekstur, bau, ataupun temperatur.

Kebutuhan Fisiologi berbeda dengan kebutuhan lain karena kebutuhan fisiologi memiliki dua hal. Pertama, kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi atau minimal dapat diatasi, seperti pada kebutuhan makan manusia. Setelah selesai makan mereka akan merasa kenyang dan kemungkinan bisa merasa mual ketika dihadapkan dengan makanan lagi. Kedua, kekhasan dari kebutuhan psikologis ini ialah kebiasaan yang diulang-ulang. Pada saat seseorang tersebut telah memenuhi rasa laparnya, selanjutnya rasa lapar tersebut akan muncul kembali dan terus berulang-ulang, mereka akan memenuhi kebutuhan tersebut. Pada kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi tidak terus menerus muncul.

Dalam manajer implikasi, kebutuhan psikologis bisa ditujukan kepada kebutuhan psikologi karyawan. Perusahaan harus memberikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya. Selain itu, perusahaan juga memberikan kebutuhan waktu makan dan istirahat yang cukup.

2. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Setelah kebutuhan fisiologis sudah terpenuhi, maka ada kebutuhan rasa aman, seperti rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan, dan kebebasan dari berbagai ancaman, teroris, penyakit, takut, cemas, atau bencana alam. Apabila kebutuhan fisiologi perlu dipenuhi secara total, sedangkan kebutuhan akan rasa aman tidak bisa terpenuhi secara total. Manusia tidak bisa dapat terlindungi dari berbagai ancaman meteor, banjir, atau ancaman dari orang lain.

Menurut Maslow, orang-orang yang tidak merasa aman mempunyai tingkah laku yang berbeda. Mereka akan bertingkah laku seperti orang yang memiliki ancaman besar. Orang yang merasa tidak aman otomatis akan mencari kestabilan dan akan berusaha keras menghindari hal-hal atau keadaan yang asing atau yang tidak diharapkan.

Dalam manajer implikasinya kebutuhan ini, manajer dapat memberikan jaminan keamanan kepada karyawan, seperti lingkungan yang aman, tempat yang higienis, atau jaminan pensiun, sehingga mereka merasa aman baik dalam lingkungan ataupun finansial.

3. Kebutuhan Akan Rasa Memiliki dan Kasih Sayang

Setelah dua kebutuhan di atas terpenuhi, selanjutnya akan muncul kebutuhan akan rasa memiliki-dimiliki dan kasih sayang. Manusia akan mencari sahabat, pasangan, keturunan, dan kebutuhan untuk dekat dengan keluarga. Seseorang yang cintanya sudah relatif terpenuhi tidak akan merasa panik ketika menolak cinta dan ketika ada seseorang yang menolak dirinya, ia juga tidak merasa hancur. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan cinta merupakan cinta yang memberi dan cinta yang menolak. Kita perlu memahami cinta, mengamalkannya, menciptakannya, dan mengajarkannya.

Dalam manajer implikasinya, kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan sosial. Manajer perlu mendorong tim untuk mengatur kegiatan sosial. Dari kegiatan sosial tersebut akan menciptakan persahabatan dan keluarga. Dengan begitu kebutuhan akan kasih sayang dapat terpenuhi.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Setelah tiga kebutuhan di atas terpenuhi, manusia akan mengejar kebutuhan akan penghargaan, seperti menghormati orang lain, status, ketenaran, reputasi, perhatian, dan sebagainya. Menurut Maslow, kebutuhan akan penghargaan juga terbagi atas dua tingkatan, yaitu tingkatan yang rendah dan tinggi. Tingkatan rendah yaitu kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan status, ketenaran, reputasi, perhatian, apresiasi, martabat, dan dominasi. Kebutuhan yang tinggi ialah kebutuhan harga diri seperti perasaan, keyakinan, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian, dan kebebasan. Maslow berpendapat, apabila kebutuhan harga diri sudah teratasi, maka manusia siap memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi lagi.

Dalam manajer implikasinya, kebutuhan ini berhubungan erat dengan kebutuhan harga diri. Manajer harus memberi reward untuk karyawan yang mampu mencapai atau melebihi target mereka. Manajer juga bisa mempromosikan kepada karyawan untuk menempati kedudukan yang lebih tinggi. Hal ini akan membuat karyawan memiliki harga diri dan kebutuhan atas penghargaan terpenuhi.

5. Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkatan kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini melibatkan keinginan yang terus-menerus untuk mencapai potensi. Menurut Maslow, kebutuhan ini ialah kebutuhan yang dimiliki manusia untuk melibatkan diri sendiri untuk menjadi apa yang sesuai keinginannya berdasarkan kemampuan diri. Manusia akan memenuhi hasratnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pada dirinya.

Dalam manajer implikasinya, manajer dapat menantang karyawan dalam pekerjaannya, sehingga ketrampilan dan kreatifitas karyawan dapat meningkat dan terpakai sepenuhnya. Bukan hanya itu, peluang berkembang juga perlu diberikan agar karyawan dapat mengembangkan

kariernya. Manajer bisa membuat tantangan tersebut sebagai dorongan kepada karyawan. Dengan begitu, tumbuh motivasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan aktualisasi diri.



Gambar 2. Teori Kebutuhan (Abraham Maslow)

Sumber:

https://www.google.com/search?q=KONSEP+DASAR+MOTIVASI+piramida+kebutuhan&safe=strict&tbm=isch&source=iu&ictx=1&fir=sLfOVBPkPho0M%253A%252CXxC4CO0yFvAd2M%252C&&vet=1&usg=AI4-kSrx4cDvBNCitnfyrpJzUOBhvrLQ&sa=X&ved=2ahUKEwjFveff9rXhAhU2_XMBHUO1BtkQ9QEwAHoECAoQBg#imgdii=eTkEBf-fMoixKM:&imgc=sLfOVBPkPho0M:&vet=1

B. MOTIVASI DIRI

MOTIVASI DIRI GURU PROFESIONAL :

Merupakan sebuah panggilan jiwa, keikhlasan, kesiapan mental yang tulus, afeksi nuraniah, aktualisasi potensi alami, dan rangsangan internal yang muncul dalam diri Guru Profesional Madani untuk mengemban tugas pokok dan fungsi secara kreatif, efisien, produktif, dan kontinu.

Gambar 3. Motivasi Diri

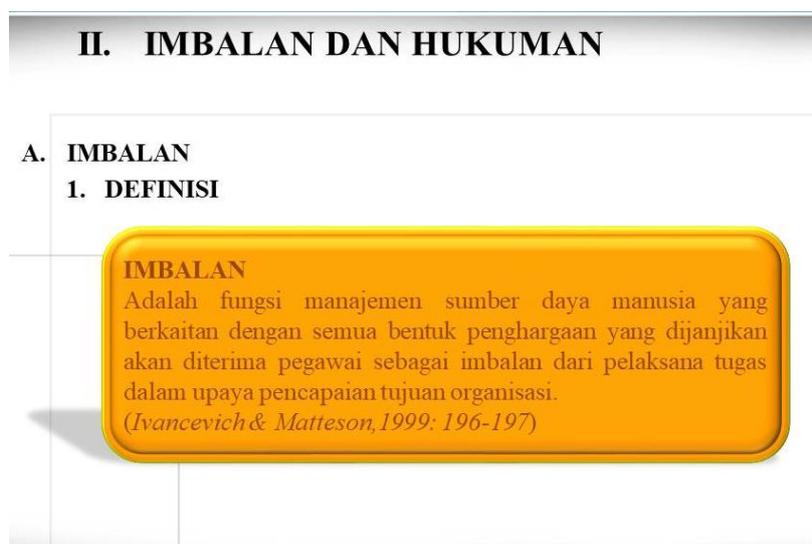
Motivasi diri dapat dimaknai sebagai:

- Sebuah panggilan jiwa, keikhlasan, kesiapan mental yang tulus, afeksi nuraniah, aktualisasi potensi alam, dan rangsangan internal yang muncul dalam diri Guru Profesional madani untuk mengemban tugas pokok dan fungsi secara kreatif, efisien, produktif dan kontinu.
- Sebuah kemampuan kita untuk memotivasi diri kita tanpa memerlukan bantuan orang lain. Kita memiliki kemampuan untuk mendapatkan alasan atau dorongan untuk bertindak. Proses mendapatkan dorongan bertindak ini pada dasarnya sebuah proses penyadaran akan keinginan diri sendiri yang selama ini mungkin hanya tersimpan sebagai sebuah potensi.

Orang yang memiliki motivasi diri dapat dicirikan sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas.
2. Ulet menghadapi kesulitan belajar tidak lekas putus asa.
3. Menunjukkan minat terhadap pembelajaran.
4. Lebih senang bekerja sendiri.
5. Dapat mempertahankan pendapatnya kalau sudah yakin akan sesuatu.
6. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu.
7. Senang mencari dan memecahkan soal-soal.

IMBALAN DAN HUKUMAN



Gambar 4. Imbalan dan Hukuman

Imbalan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk penghargaan yang dijanjikan akan diterima pegawai sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

2. SISTEM IMBALAN

Didesain dan dikelola untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi
(Ivancevich & Matteson, 1999: 196-197).



Gambar 5. Sistem Imbalan

Tujuan Pemberian Imbalan

Hal terpenting dilakukan karena tujuan memberi imbalan pada dasarnya adalah:

1. Memotivasi anggota organisasi. Sistem imbalan yang dirancang oleh suatu organisasi harus mampu memacu motivasi kerja dari anggota organisasi agar berprestasi pada tingkat yang tinggi; untuk itu imbalan yang dibentuk harus memiliki nilai di mata anggota organisasi.
2. Membuat betah pekeja yang sudah ada Sistem imbalan yang dibuat ditujukan untuk mempertahankan pekerja yang sudah ada terutama pekerja yang berkualitas agar mereka kerasan bekerja dan tidak mudah tertarik untuk pindah ke organisasi lainnya.

Jenis-Jenis Imbalan

1. Imbalan intrinsik adalah imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan, maksudnya kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan suatu proyek pekerjaan merupakan hal yang penting bagi sejumlah individu.
2. Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang berasal dari pekerjaan. Imbalan tersebut mencakup: uang, status, promosi dan rasa hormat.

Pengaruh Imbalan Terhadap Prilaku

Imbalan dapat memotivasi prestasi, megurangi perputaran tenaga kerja, megurangi kemangkiran dan menarik pencari kerja yang berkualitas ke dalam organisasi. Oleh karenanya imbalan dapat dipakai sebagai dorongan atau motivasi pada suatu tingkat motivasi pada suatu tingkat perilaku dan prestasi dan dorongan pemilihan orgainisasi sebagai tempat bekerja. Sebagai tambahan imbalan juga dapat memenuhi hubungan kerja.

B. HUKUMAN

HUKUMAN adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu yang bertujuan memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku tersebut yang berikutnya.

HUKUMAN berfungsi sebagai alat pengendali kinerja dalam suatu organisasi agar dapat berjalan dengan baik.

Gambar 6 . Hukuman

Hukuman

Hukuman mengacu pada perilaku bila segera diikuti oleh presentasi atau oleh pencabutan atau penghentian rangsangan yang menurunkan tingkat perilaku dimasa depan. Hukuman (*punishment*) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan.

Tujuan Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan.. Sanksi hukuman harus bersifat mendidik untuk mengubah perilakunya yang bertentangan dengan peraturan/ketentuan yang sudah disepakati bersama.

Yang perlu diperhatikan dalam memberikan hukuman :

1. Penentuan waktu, waktu penerapan hukuman merupakan hal yang penting.
2. Intensitas hukuman mencapai keefektifan yang lebih besar jika stimulus yang tidak disukai relatif kuat.
3. Penjadwalan, ampak hukuman tergantung pada jadwal. Pengertian konsistensi atau kemantapan penerapan setiap jenis jadwal jenis hukuman adalah penting.
4. Kejelasan alasan, kesadaran atau pengertian memainkan peranan penting dalam hukuman. Dengan menyediakan alasan yang jelas mengapa hukuman dikenakan dan pemberitahuan tentang konsekuensi mendatang, jika tanggapan yang tidak diharapkan terulang kembali.
5. Tidak bersifat pribadi. Hukuman yang ditujukan pada suatu tanggapan khusus tidak kepada orang atau pola umum perilaku.

KEGIATAN YANG MENYENANGKAN DAN TIDAK MENYENANGKAN

B. KEGIATAN YANG TIDAK MENYENANGKAN

BAGAIMANA MENGATASI KEGIATAN YANG TIDAK MENYENANGKAN ?

Gambar 7. Kegiatan Yang Tidak Menyenangkan

Kegiatan akan menyenangkan apabila guru mampu menciptakan kondisi yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pembelajaran dan hal ini akan mengusir kondisi yang tidak menyenangkan. Untuk kegiatan menjadi menyenangkan maka diwujudkan dengan:

1. Karakter guru menyenangkan melalui guru yang menguasai pembelajaran, keahlian dan keterampilan mengajar serta menguasai teknologi.
2. Guru yang memiliki kemampuan berkomunikasi, memotivasi dan berhubungan secara efektif.
3. Mewahankan pembelajaran yang menyenangkan.



Gambar 8. Membuat Kegiatan Menyenangkan

Hal lain untuk menjadikan kegiatan terasa menyenangkan adalah mampu menjadi figure yang memberi dampak kepada orang lain secara positif dengan:

1. Selalu bersyukur dalam segala hal.
2. Selalu belajar untuk memahami

3. Selalu menjaga reputasi
4. Selalu belajar dengan sesama
5. Selalu berpikir positif
6. Selalu tersenyum kepada orang lain.

MENGATASI KEBOSANAN



Gambar 9. Mengatasi Kebosanan

Ada banyak cara untuk mengatasi kebosanan, antara lain:

1. Melakukan aktifitas rohani
2. Melakukan sebuah kreatifitas baru
3. Merubah rutinitas
4. Besosialisasi
5. Melakukan hobi
6. Mencari suasana baru

ENERGI



Gambar 10. Energi

Energi dapat dipelihara dan ditingkatkan melalui:

1. Berolahraga
2. Mengatur pola makan
3. Minum air putih
4. Beristirahat cukup
5. Melakukan meditasi relaksasi

DORONGAN BERPRESTASI



Gambar 11. Dorongan Berprestasi

Motivasi **berprestasi** adalah **dorongan** yang ada pada seseorang yang berkaitan dengan **prestasi** yaitu **dorongan** untuk menguasai, memanipulasi, serta mengatur lingkungan sosial maupun fisik, mengatasi rintangan-rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing dan berusaha untuk dapat melebihi hasil yang lebih baik.

Motivasi berprestasi dapat dibangun dengan cara:

1. Mengembangkan kepekaan bernalar
2. Mengembangkan jiwa kompetitif
3. Mengembangkan sikap untuk tidak cepat puas
4. Mengembangkan sikap kreatif inovatif
5. Membiasakan belajar mandiri
6. Mengembangkan rasa percaya diri
7. Mengembangkan sikap terbuka
8. Pandai memanfaatkan kesempatan
9. Mengembangkan kualitas pergaulan



Cara membangun semangat berprestasi dalam konteks keguruan dapat dilakukan dengan cara:

1. Menjadi diri sendiri
2. Menyusun visi, target dari skedul pencapaian
3. Belajar terus untuk memiliki keahlian khusus
4. Melakukan yang disukai
5. Tidak menyia-nyiakan peluang
6. Menemukan kegembiraan
7. Berbagi keberhasilan
8. Tidak sedih bila gagal

II. LATIHAN

Jawablah pertanyaan pilihan ganda berikut ini:

1. Daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu
 - a. Motif
 - b. Sinergi
 - c. Need
 - d. Want

2. Daya penggerak yang telah menjadi aktif"
 - a. Motif
 - b. Sinergi
 - c. Need
 - d. Want

3. Perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "feeling" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan
 - a. Motif
 - b. Motivasi
 - c. Need
 - d. Want

4. Motif yang dibawa sejak lahir
 - a. Motivasi
 - b. Motif
 - c. Motivasi bawaan
 - d. Motif bawaan

5. Yang termasuk motivasi jasmani adalah.....
 - a. Kemauan
 - b. Minat
 - c. Rileks
 - d. Napas

6. Motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar.....
 - a. Motif
 - b. Motivasi
 - c. Motivasi bawaan
 - d. Motivasi ekstrinsik

7. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepas energi merupakan.....
 - a. Tujuan motivasi
 - b. Peran motivasi
 - c. Fungsi motivasi
 - d. Manfaat motivasi

8. Semua tindakan manusia itu berakar pada tindakan pada manusia itu berakar pada usaha usaha memenuhi kepuasan dan kebutuhan organik atau kebutuhan untuk kepentingan fisik merupakan teori.....
 - a. Fisik
 - b. Pscihis
 - c. Fisiologis
 - d. Psikoanalitik

9. Sebuah panggilan jiwa, keikhlasan, kesiapan mental yang tulus, afeksi nuraniah, aktualisasi potensi alam, dan rangsangan internal yang muncul dalam diri Guru Profesional madani untuk mengemban tugas pokok dan fungsi secara kreatif, efisien, produktif dan kontinu merupakan.....
 - a. Motivasi
 - b. Motivasi ekstrinsik
 - c. Motivasi diri
 - d. Motivasi sosial

10. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk penghargaan yang dijanjikan akan diterima pegawai sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.
 - a. Imbalan
 - b. Hukuman
 - c. Sanksi
 - d. Reinforcement

Kunci jawaban:

1. A
2. A
3. B
4. D
5. C
6. D
7. C
8. C
9. C
10. A

III. RANGKUMAN

Mengembangkan motivasi diri sebagai pembelajar sejati merupakan hal yang seharusnya ada dalam diri setiap orang. Memiliki motivasi diri dapat dimaknai sebagai sebuah daya yang timbul dari dalam diri. Motivasi yang timbul dari dalam diri (Intrinsik) akan lebih memberikan daya yang sangat kokoh karena didasari gerakan dari dalam dibandingkan dengan dorongan dari luar (ekstrinsik). Hal ini juga menjadi bagian untuk menuju kepada semangat atau motivasi berprestasi, yang dapat dilakukan melalui upaya: menjadi diri sendiri, menyusun visi, target dari skedul pencapaian, belajar terus untuk

memiliki keahlian khusus, melakukan yang disukai, tidak menyia-nyiakan peluang, menemukan kegembiraan, berbagi keberhasilan, tidak sedih bila gagal.

IV. TES FORMATIF

- 1.. Deskripsikan analisis mengapa pemberian imbalan memiliki dasar yang penting dalam motivasi !
2. Deskripsikan pandanganmu mengapa hukuman menjadi bagian dari sebuah motivasi !
3. Deskripsikan bagaimana cara mengatasi kegiatan yang tidak menyenangkan!
4. Bagaimana cara mengatasi kebosanan ?
5. Jelaskan apa yang dimaksud dengan motivasi berprestasi dan bagaimana cara membangunnya ?

Kunci Jawaban:

1. Hal terpenting dilakukan karena tujuan memberi imbalan pada dasarnya adalah:
 - a. Memotivasi anggota organisasi. Sistem imbalan yang dirancang oleh suatu organisasi harus mampu memacu motivasi kerja dari anggota organisasi agar berprestasi pada tingkat yang tinggi; untuk itu imbalan yang dibentuk harus memiliki nilai di mata anggota organisasi.
 - b. Membuat betah pekeja yang sudah ada Sistem imbalan yang dibuat ditujukan untuk mempertahankan pekerja yang sudah ada terutama pekerja yang berkualitas agar mereka kerasan bekerja dan tidak mudah tertarik untuk pindah ke organisasi lainnya.
2. Hukuman menjadi bagian dari sebuah motivasi karena: Hukuman mengacu pada perilaku bila segera diikuti oleh presentasi atau oleh pencabutan atau penghentian rangsangan yang menurunkan tingkat perilaku dimasa depan. Hukuman (punishment) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan
3. Cara mengatasi kegiatan yagn tidak menyenangkan adalah dimulai dengan meyakini terlebih dahulu bahwa Kegiatan akan menyenangkan apabila guru mampu menciptakan kondisi yang sesuai dengan ekbutuhan dan tujuan pembelajaran dan hal ini akan mengusir kondisi yang tidak menyenangkan. Untuk kegiatan menajdi menyenangkan maka diwujudkan dengan:
 - a. Karakter guru menyenangkan melalui guru yang menguasai pembelajaran , keahlian dan keterampilan mengajar serta menguasai teknologi.
 - b. Guru yang memiliki kemampuan berkomunikasi, memotivasi dan berhubungan secara efektif.

- c. Mewahanakan pembelajaran yang menyenangkan.

4. Cara mengatasi kebosanan:

Ada banyak cara untuk mengatasi kebosanan, antara lain:

- a. Melakukan aktifitas rohani
- b. Melakukan sebuah kreatifitas baru
- c. Merubah rutinitas
- d. Besosialisasi
- e. Melakukan hobi
- f. Mencari suasana baru

5. Yang dimaksud dengan motivasi berprestasi dan bagaimana cara membangunnya:

Motivasi berprestasi adalah dorongan yang ada pada seseorang yang berkaitan dengan prestasi yaitu dorongan untuk menguasai, memanipulasi, serta mengatur lingkungan sosial maupun fisik, mengatasi rintangan-rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing dan berusaha untuk dapat melebihi hasil yang lebih baik.

Motivasi berprestasi dapat dibangun dengan cara:

- a. Mengembangkan kepekaan bernalar
- b. Mengembangkan jiwa kompetitif
- c. Mengembangkan sikap untuk tidak cepat puas
- d. Mengembangkan sikap kreatif inovatif
- e. Membiasakan belajar mandiri
- f. Mengembangkan rasa percaya diri
- g. Mengembangkan sikap terbuka
- h. Pandai memanfaatkan kesempatan
- i. Mengembangkan kualitas pergaulan

Umpan Balik dan Tindak Lanjut.

Pedoman penskoran:

Nomor 1 = skor maksimal = 4

Nomor 2 = skor maksimal = 4

Nomor 3 = skor maksimal = 4

Nomor 4 = skor maksimal = 4

Nomor 5 = skor maksimal = 4

Total skor maksimal = 20

Pedoman penilaian = Jumlah skor diperoleh x 5

V. VIDEO TUTORIAL

Untuk meningkatkan pemahaman maka video tutorial mengenai Penampilan sebagai ketrampilan pribadi ini dapat dijadikan sebagai sumber belajar dan dapat diunduh melalui:

<https://youtu.be/8JOIOI-JBbA>

VI. PENGAYAAN

Untuk mengembangkan pemahaman lebih lanjut, maka kita akan memperkaya pemahaman dengan menganalisis artikel : *The Impacts of Teacher's Efficacy and Motivation on Student's Academic Achievement in Science Education among Secondary and High School Students* dengan http:

<http://www.ejmste.com/The-Impacts-of-Teacher-s-Efficacy-and-Motivation-on-Student-s-Academic-Achievement,89579,0,2.html>

VII. FORUM

Setelah melakukan kajian pada jurnal pengayaan *The Impacts of Teacher's Efficacy and Motivation on Student's Academic Achievement in Science Education among Secondary and High School Students*

dengan http:

<http://www.ejmste.com/The-Impacts-of-Teacher-s-Efficacy-and-Motivation-on-Student-s-Academic-Achievement,89579,0,2.html>

maka pengalaman pembelajaran dapat dilanjutkan dengan diskusi pada forum, dengan inti diskusi:

Apa faktor dan indikator utama yang dideskripsikan dari artikel tersebut?

VIII. DAFTAR PUSTAKA

Soft skills, Kunci sukses dalam karier, bisnis dan kehidupan pribadi, Brian Aprinto, SPHR dan Fonny Arisandy Jacob, PPM Manajemen,

Danim, Sudarwan (2012) , Pengembangan Profesi Guru, Jakarta: Kencana

<http://www.ejmste.com/The-Impacts-of-Teacher-s-Efficacy-and-Motivation-on-Student-s-Academic-Achievement,89579,0,2.html>