

EFEK MODERASI *NEED FOR ACHIEVEMENT* PADA PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PENGAWAS TK/SD

Untung Sriwidodo

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Sudarmanto

Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo

ABSTRACT

These results indicate that (1) Competency had a positive and significant on the performance of supervisors. This is indicated by the significance test of regression coefficient of competence (β_1) with p value $< 0,05$. (2) Need for achievement had a positive and significant on the performance of supervisors. This is indicated by the significance test of regression coefficient oh need for achievement with p value $< 0,05$. (3) Need for achievement does moderate on the influence of competence toward supervisor performance. This is indicated by the significance test of regression coefficient interaction (β_3) with p value $< 0,05$. To improve the performance of supervisors in Education Department of Sukoharjo Regency, the competence and the need for achievement should be further improved. Need for achievement in this study had moderate effects on the performance of supervisory competence, to improve the performance of the kindergarten/ elementary school supervisor in Education Department of Sukoharjo Regency, then the supervisor should always eager to improve his performance.

Keywords: *competence, need for achievement, supervisor performance.*

LATAR BELAKANG MASALAH

Sektor pendidikan di kabupaten Sukoharjo mendapat perhatian yang serius karena kesuksesan pembangunan di bidang pendidikan turut mendukung sektor lainnya. Untuk mendukung keberhasilan pembangunan di bidang pendidikan maka peningkatan mutu pada setiap jenis, jenjang dan jalur pendidikan sangat diperlukan. Sejalan dengan peningkatan mutu tersebut, pemerintah menetapkan delapan standar nasional pendidikan yakni: (1) standar isi, (2) standar proses, (3) standar kompetensi lulusan, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pengelolaan, (7) standar pembiayaan, dan (8) standar penilaian pendidikan (Peraturan Pemerintah. No. 19 Tahun 2005). Dengan diberlakukannya standar nasional pendidikan diharapkan dapat menjadi acuan sekaligus kriteria dalam menetapkan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Konsekuensinya, sekolah di setiap jenjang pendidikan akan mampu meningkatkan mutu tenaga pendidik dan *outcome* lulusan sesuai dengan standar.

Selain tenaga pendidik, peran pengawas sekolah memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Tenaga pengawas TK/SD merupakan tenaga kependidikan yang peranannya sangat penting dalam membina kemampuan profesional guru dan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sekolah. Pengawas sekolah berfungsi sebagai supervisor, baik supervisor akademik maupun supervisor manajerial. Sebagai supervisor akademik, pengawas sekolah berkewajiban untuk membantu kemampuan profesional guru, agar guru dapat meningkatkan mutu proses pembelajaran. Sedangkan sebagai supervisor manajerial, pengawas berkewajiban membantu kepala sekolah agar mencapai sekolah yang efektif. Sejalan dengan pentingnya peran pengawas dalam mendukung mutu pendidikan, maka kinerja para pengawas TK/SD perlu ditingkatkan. Berkaitan dengan kualitas kinerja aparatur pemerintah Aziz Sanapiah (2008: 11) menyatakan bahwa peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur perlu dilakukan secara terus menerus melalui upaya melalui berbagai kebijakan dalam rangka peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peningkatan kinerja tidak terjadi secara otomatis, untuk mengubah kompetensi menjadi kinerja diperlukan media lain seperti motivasi, budaya kerja, alat kerja, bakat, dan kesejahteraan. Menurut Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi atau *Intelligence Quotient* (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Hal ini diartikan bahwa kemampuan yang memadai untuk jabatan tertentu dapat memudahkan pegawai untuk mencapai kinerja sesuai yang diharapkan. Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga dengan demikian kinerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kompetensi saja tetapi harus didukung dengan adanya motivasi.

Kenyataan yang dialami kinerja pengawas SD/TK di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo belum sebagaimana yang diharapkan. Rendahnya kinerja pengawas yang sering dialami, tercermin dari kurangnya pemahaman dan penguasaan terhadap metode, teknik, dan prinsip-prinsip supervisi, akibatnya wawasan akademik pengawas beberapa diantaranya masih di bawah wawasan akademik guru dan kepala sekolah. Problem kinerja pengawas yang perlu ditangani saat ini berkaitan dengan kompetensi, di mana kompetensi merupakan unsur yang mendasar dalam melakukan tugas kepengawasan. Selain pentingnya kompetensi, kinerja pengawas dapat dicapai secara optimal jika dalam diri pengawas muncul keinginan untuk maju dan berkembang. Temuan di lapangan dari beberapa pengawas menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi masih kurang. Pengembangan kompetensi diharapkan akan meningkatkan wawasan akademik pengawas di atas wawasan akademik guru dan kepala sekolah. Selain itu partisipasi dalam kegiatan seminar, lokakarya, diskusi panel, simposium dan kegiatan ilmiah lainnya masih kurang.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peningkatan kinerja pengawas TK/SD harus didukung dengan pengembangan kompetensi. Kompetensi akan menentukan profesionalisme pengawas dalam menjalankan tugasnya sehingga dampaknya pada kinerja akan meningkat. Dengan demikian peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja para Pengawas. Seberapa tinggi kinerja yang akan dicapai pengawas, juga ditentukan dari motivasi untuk menjalankan tugas profesional pengawas. Dalam hal ini *need for achievement* (keinginan untuk berprestasi) dari para pengawas perlu dimiliki karena dapat menjadi kekuatan dalam mencapai tingginya kinerja pengawas. Kompetensi yang memenuhi standar mutu dan diperkuat dengan *need for achievement* yang semakin tinggi, akan mendukung peningkatan kinerja para pengawas.

Kinerja Pengawas

Mc Cloy, dalam Grant (2008: 109) menyatakan bahwa *job performance refers to the effectiveness of individual behaviors that contribute to organizational objectives*. Kinerja pekerjaan mengacu pada efektivitas dari perilaku-perilaku individu yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Hal ini diartikan bahwa keefektifan para pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Kisdarto Atmosoeparto (2000: 65) kinerja adalah fungsi dari kompetensi dan komitmen. Kompetensi adalah fungsi pengetahuan dan keterampilan sedangkan komitmen adalah gabungan antara keyakinan diri seseorang dan motivasi. Menurut Alice Tjandralila Rahardja (2004: 5) kinerja adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas, yang dapat meningkatkan fungsi motivasi secara terus menerus.

Dalam hal ini terdapat hubungan yang erat, saling mempengaruhi antara motivasi/dorongan untuk berbuat sesuatu sesuai dengan kemampuan dasar yang telah dimiliki seseorang, dengan kinerja yang dihasilkan oleh orang tersebut. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: (a) keterampilan yang dimiliki; (b) kemampuan dasar atau *ability*; (c) usaha yang dilakukan harus didukung oleh alat, teknologi yang tersedia/sarana; (d) adanya insentif (penghargaan atau pujian yang diberikan); (e) lingkungan kerja yang mendukung; (f) adanya motivasi terus menerus.

Pengertian kinerja pengawas menurut Nana Sudjana dkk. (2006:50) adalah prestasi kerja yang dicapai oleh pengawas yang tercermin dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, kreativitas dan aktivitasnya dalam proses kepengawasan, komitmen dalam melaksanakan tugas, karya tulis ilmiah yang dihasilkan serta dampak kiprahnya terhadap peningkatan prestasi sekolah yang menjadi binaannya.

Metode penilaian prestasi kerja pengawas saat ini serta penerapan sasaran prestasi kerja dimasa yang akan datang menggunakan teknik-teknik antara lain.

a. Penilaian diri (*self appraisals*)

Metode penilaian ini menekankan bahwa penilaian itu dinilai oleh pengawas sendiri. Tujuannya adalah pengembangan diri pengawas dalam rangka pengembangan profesi dan mutu sekolah sebagai organisasi belajar.

b. Pendekatan “*Management by Objective (MBO)*”

Metode ini ditentukan bersama-sama antara penilai dengan pengawas. Mereka bersama-sama menentukan tujuan dan sasaran pelaksanaan kerja di waktu mendatang. Keunggulan MBO adalah bahwa perhatian pimpinan dan pengawas difokuskan pada hasil akhir tugas secara eksklusif. Kelemahannya adalah MBO tidak membantu pimpinan dalam mengamati dan menilai perilaku pengawasnya.

c. Penilaian psikologis

Metode ini dilakukan dengan mengadakan wawancara mendalam, diskusi atau tes psikologi yang akan dinilai. Aspek-aspek yang dinilai antara lain: intelektual, emosi, motivasi, dll (Nana Sudjana dkk., 2006: 54).

Menurut Nana Sudjana dkk. (2006: 53) aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja pengawas mencakup aspek-aspek yang terdapat dalam Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3) ditambah dengan penilaian kompetensi dan prestasi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab serta dedikasi.

Kompetensi

Dalam penyelenggaraannya, organisasi pemerintah mensyaratkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil sebagai faktor penting dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai secara efektif, efisien, dan profesional. Hal ini seperti yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 13 Tahun 2002 bahwa kompetensi dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.

Kompetensi menurut Short (1985) seperti yang dikutip Mui, (1996: 46) merupakan kemampuan yang turut menentukan perilaku atau kinerja, yang menyangkut mutu seseorang termasuk didalamnya lebih dari sekedar karakteristik perilaku: kinerja, pengetahuan, keterampilan-keterampilan, tingkat kecukupan dan beberapa hal sejenisnya seperti tujuan, alasan, sikap, atau kualitas tertentu. Sinha dan Rai (2004:2) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang menonjol dari seseorang berhubungan dengan kinerja efektif atau superior dalam suatu pekerjaan atau situasi. Menurut Spencer and Spencer (1993: 9) karakteristik kompetensi dikelompokkan ke dalam lima tipe: (a) motif; (b) perangai atau sifat; (c) konsep diri; (d) pengetahuan; (e) keterampilan.

Jenis atau tingkatan dari kompetensi tersebut memiliki implikasi praktis untuk perencanaan sumber daya manusia. Berdasarkan kelima tipe karakteristik kompetensi tersebut, kompetensi pengetahuan dan keterampilan cenderung menjadi nyata dan relatif mengambang. Selanjutnya karakteristik individu meliputi konsep diri, sifat dan motif lebih tersembunyi, “lebih dalam” dan terpusat pada kepribadian. Kompetensi pengetahuan relatif mudah untuk dikembangkan, sedangkan pelatihan adalah cara yang paling efektif untuk menjamin kemampuan karyawan. Kompetensi motif dan sifat pada pusat dari kepribadian lebih sulit untuk dinilai atau dikembangkan.

Menurut Nana Sudjana dkk., (2006:26) pengertian kompetensi pengawas adalah seperangkat pengetahuan, kemampuan, dan keyakinan yang dimiliki pengawas dan ditampilkan dalam tindakannya untuk peningkatan mutu pendidikan/sekolah. Kompetensi merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap terkait dengan profesi tertentu yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tersebut. Sedangkan kompetensi pengawas sekolah khususnya pengawas TK/SD adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki pengawas TK/SD sejalan dengan kebutuhan manajemen pendidikan di sekolah, kurikulum, tuntutan masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kompetensi pengawas mempunyai peran penting dalam melaksanakan tugas profesional pengawas guna mendukung peningkatan mutu pendidikan sekolah.

Need for Achievement

Motivasi seorang pengawas sekolah mempunyai peran penting dalam mencapai suatu keberhasilan dan kesuksesan karir, karena motivasi dalam suatu bidang pekerjaan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap perilaku individu serta kinerja yang dihasilkan. Kinerja pengawas secara umum dibentuk dari adanya kompetensi, kompetensi akan lebih meningkatkan kinerja apabila dalam diri pengawas didukung motivasi yang tinggi. Dalam menjalankan tugas profesional, motivasi untuk berprestasi bagi pengawas TK/SD sangat diperlukan karena memberikan kekuatan atau daya dorong dalam melakukan tugas profesi tersebut. Semakin tinggi motivasi berprestasi akan menimbulkan kekuatan yang dapat mendorong seseorang bekerja lebih baik sehingga mendukung peningkatan kinerja. Menurut Robbins (Winardi, 2004: 1) motivasi adalah "Kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu". Menurut Hadari Nawawi (2000: 351) motivasi adalah "Suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar".

Dalam perkembangannya Mc Clelland mengembangkan teori motivasi yang menekankan pada kebutuhan atau keinginan seseorang yang mencapai keberhasilan atau prestasi. Teori *Need for achievement* menurut Mc Clelland mengungkapkan bahwa motivasi didasarkan pada kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi (*achievement motivation*). Menurutnya seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi. McClelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 97) memuaskan perhatiannya pada tiga kebutuhan manusia yaitu:

- a. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil risiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

- b. *Need of Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- c. *Need of Power*, yaitu kebutuhan untuk mencapai kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

McClelland mengemukakan 6 karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi yaitu: (a) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi; (b) berani mengambil dan memikul risiko; (c) memiliki tujuan yang realistis; (d) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan; (e) memanfaatkan umpan balik dan konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan; (f) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan (McClelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2007: 103).

Murray berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah: (a) melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya; (b) melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan; (c) menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan; (d) berkeinginan menjadi orang terkenal atau menguasai bidang tertentu; (e) melakukan pekerjaan yang sukar dengan hasil yang memuaskan; (f) mengerjakan sesuatu yang sangat berani; (g) melakukan sesuatu yang lebih baik daripada orang lain; (h) menulis novel atau cerita yang bermutu (Murray dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2007: 103).

Dengan demikian *need for achievement* adalah motif seseorang untuk melakukan pekerjaan yang bersumber dari kekuatan dari dalam diri individu (intrinsik) disebabkan karena adanya keinginan untuk berprestasi. Keinginan untuk berprestasi secara konsisten dapat mengarahkan perilaku individu di dalam menyusun tujuan/pekerjaan yang menantang, mengambil tanggung jawab pribadi dan berani mengambil risiko serta ada kecenderungan seseorang untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya. Berbagai aspek atau bidang pekerjaan, *need for achievement* sangat diperlukan karena dapat memacu semangat kerja dan memudahkan seseorang untuk meraih prestasi. Berdasarkan ciri-ciri motivasi berprestasi yang dikembangkan Mc Clelland dan Murray dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 103) maka *need for achievement* seorang pengawas TK/SD dapat dicerminkan dari beberapa karakteristik sebagai berikut: (a) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu sekolah binaannya; (b) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan; (c) mengikuti perkembangan dan memanfaatkan teknologi informasi dalam mendukung kesuksesan tugas pokok; (d) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang semakin tinggi; (e) senang mengikuti seminar, pelatihan atau *workshop*; (f) suka bekerja sama dan berkomunikasi dengan kepala sekolah, guru, komite sekolah; (g) rasa memiliki dan perasaan diterima dalam berhubungan dengan rekan sejawat; (h) keinginan untuk menjadi pemenang dalam karya ilmiah berkaitan dengan bidang kepemimpinan pendidikan; (i) keinginan untuk menjadi pengawas teladan; (j) upaya meningkatkan nilai lebih dari guru dan kepala sekolah.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pengawas TK/SD di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo sebanyak 53 orang dan seluruh populasi diambil sebagai sampel. Dengan demikian penelitian ini menggunakan Penelitian Sensus atau Penelitian Populasi.

Data dalam penelitian ini akan disebarankan kuesioner kepada 53 responden para Pengawas TK/SD di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo. Penelitian dimulai dengan tahap pengumpulan data melalui penyebaran instrumen kuesioner terhadap seluruh responden. Penyebaran kuesioner dilakukan selama 1 minggu, mulai tanggal 18 Desember sampai dengan 24 Desember 2009 dengan cara mengantar langsung ke tempat kerja responden. Berdasarkan kuesioner yang diedarkan, semua kuesioner dikembalikan kepada peneliti sebesar 100%. Selanjutnya dilakukan skoring (penilaian) dengan teknik skala *Likert* 5 poin. Untuk menjamin kelayakan instrumen penelitian, sebelumnya dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik serta analisis regresi.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Jumlah butir pernyataan instrumen kuesioner dalam penelitian ini semuanya adalah 30 butir dengan perincian 10 butir instrumen kompetensi (X_1), 10 butir instrumen *need for achievement* (X_2), dan 10 butir instrumen kinerja pengawas. Berdasarkan hasil analisis, ternyata semua item kuesioner variabel kompetensi, *need for achievement*, dan kinerja pengawas semua valid. Dalam uji reliabilitas, semua item pernyataan dalam semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Dari uji asumsi klasik, ternyata variabel lolos uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji normalitas

Analisis Regresi Moderating dengan Uji Nilai Selisih Mutlak

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi moderating melalui uji nilai selisih mutlak bertujuan untuk menguji *need for achievement* dalam memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengawas.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 41,644 + 1,196 ZX_1 + 1,590 ZX_2 + 2,242 | ZX_1 - ZX_2 |$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan bahwa kompetensi, *need for achievement* berpengaruh positif terhadap kinerja pengawas, sedangkan pengaruh interaksi antara kompetensi dan *need for achievement* juga berpengaruh positif terhadap kinerja pengawas.

Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengawas
Uji signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengawas diperoleh t_{hitung} sebesar 3,117 dengan p value sebesar 0,003. Dengan demikian diketahui bahwa p value < 0,05 berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengawas.
2. Pengaruh *need for achievement* terhadap kinerja pengawas
Uji signifikansi pengaruh *need for achievement* terhadap kinerja pengawas diperoleh t_{hitung} sebesar 4,144 dengan p value sebesar 0,000. Dengan demikian diketahui bahwa p value < 0,05 berarti *need for achievement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengawas.
3. Pengaruh variabel interaksi terhadap kinerja pengawas
Uji signifikansi pengaruh variabel interaksi terhadap kinerja pengawas diperoleh t_{hitung} sebesar 4,312 dengan p value sebesar 0,000. Dengan demikian diketahui bahwa p value < 0,05 berarti interaksi antara kompetensi dan *need for achievement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengawas. Hasil pengujian ini, mendukung hipotesis yang diajukan yaitu “*Need for achievement* memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengawas TK/SD di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo”.
4. Uji Koefisien Determinasi
Hasil analisis diperoleh nilai *Adjusted R*² sebesar 0,408 artinya sumbangan yang diberikan variabel kompetensi, *need for achievement*, dan variabel *interaksi* dalam mempengaruhi kinerja pengawas adalah sebesar 40,8% dan sisanya sebesar 59,2% dipengaruhi variabel lain.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pengawas TK/SD di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo, artinya semakin tinggi kompetensi maka kinerja pengawas akan semakin tinggi. Pengawas TK/SD dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya dinyatakan berkinerja bagus apabila mampu mengekspresikan potensinya sesuai dengan standar kompetensi yang dipersyaratkan. Sedangkan syarat yang harus dipenuhi dalam melaksanakan tugas dengan baik apabila pengawas memahami tugas dan mampu menerapkannya dengan penuh tanggung jawab. Enam komponen kompetensi yang harus dimiliki secara memadai adalah kompetensi kepribadian, kompetensi supervisi manajerial, kompetensi supervisi akademik, kompetensi evaluasi pendidikan, kompetensi penelitian pengembangan, dan kompetensi sosial.

Need for achievement mempunyai pengaruh terhadap kinerja artinya semakin tinggi *need for achievement* maka kinerja pengawas akan semakin tinggi. Kinerja dan peran pengawas TK/SD yang semakin baik memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan mutu pendidikan, khususnya dalam hal ini mendukung kesuksesan penyelenggaraan pendidikan TK/SD di Kabupaten Sukoharjo. Kualitas dan kemajuan sekolah di TK/SD juga tergantung dari motivasi para pengawas dalam membimbing, mengarahkan sekolah binaannya. Melalui teori motivasi berprestasi

Mc Clelland, seorang pengawas yang berprestasi harus memiliki keinginan yang tinggi untuk berprestasi dan berwawasan ke depan untuk memajukan sekolah binaannya. Keinginan untuk maju, kesuksesan berafiliasi (hubungan interpersonal), dan kebutuhan kekuasaan harus dijadikan sebagai kebutuhan pengembangan diri. Kebutuhan pengembangan diri perlu mendapat pemenuhan secara terus menerus, karena dapat memperkuat upaya pengawas di dalam mencapai prestasi dan kemajuan sekolah yang semakin baik.

Need for achievement berhasil memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengawas TK/SD di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo, artinya semakin tinggi kompetensi dan didukung *need for achievement* yang semakin tinggi maka para pengawas TK/SD akan mampu menghasilkan kinerja yang semakin tinggi. Kompetensi seseorang merupakan unsur yang mendasar dalam melakukan suatu tugas/pekerjaan. Kinerja pengawas TK/SD sangat ditentukan oleh kompetensi/kemampuan intelektual berupa pengetahuan dan keterampilan, dan emosi (kepribadian), hal ini juga berkaitan dengan 6 komponen standar kompetensi pengawas. Untuk memaksimalkan potensi pengawas TK/SD agar mampu mencapai kinerja yang tinggi, setiap pengawas perlu memiliki komitmen yang tinggi untuk berhasil. Komitmen dapat tumbuh dalam diri pengawas jika ada motivasi dari dalam diri pengawas (intrinsik) untuk berprestasi. Motivasi untuk berprestasi (*need for achievement*) ini berfungsi menguatkan potensi dan upaya individu di dalam meraih tujuan/prestasi/kinerja yang lebih baik. Prestasi SDM merujuk pada kompetensi individu, daya fisik dan perilaku/sifat perilaku. Sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Keinginan berprestasi (*need for achievement*) dapat ditingkatkan dengan memberikan rangsangan dan daya penggerak, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja. Puncak dari SDM yang berkualitas, unggul dan berprestasi apabila SDM/manusia dalam organisasi memiliki kemampuan (daya pikir, daya emosi, daya fisik) yang baik. Selain itu perilaku dan sifat SDM harus dikembangkan menjadi lebih baik lagi dan SDM perlu diberikan motivasi/rangsangan/daya penggerak agar semangat kerjanya meningkat. Bekerja dengan kemampuan yang memadai, berperilaku positif, dan didukung motivasi berprestasi akan mendorong terwujudnya SDM unggul dan berprestasi. Di bagian lain, Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 67) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Kisdarto Atmosoeparto (2000: 65) kinerja adalah fungsi dari kompetensi dan komitmen. Kompetensi adalah fungsi pengetahuan dan keterampilan sedangkan komitmen adalah gabungan antara keyakinan diri seseorang dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alice Tjandralila Rahardja 2004, "Hubungan Antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK Penabur Jakarta", *Jurnal Pendidikan Penabur*, No.03/Th.III/Desember, p.1-21.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Aziz Sanapiah, 2008, "Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan". *Jurnal Pendidikan*. (<http://www.daneprairie.com>)
- Grant, M. Adam, 2008, "The Significance of Task Significance: Job Performance Effects, Relational Mechanisms, and Boundary Conditions", *Journal of Applied Psychology*, 2008, Vol. 93, No. 1, 108–124.
- Hadari Nawawi, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kisdarto Atmosoeparto, 2000, *Menuju SDM Berdaya*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Lee, Lena and Wong, Poh Kam, 2006, "Individual Attitudes, Organizational Reward System And Patenting Performance Of R&D Scientists And Engineers", MPRA Paper No. 595, Posted 07. November 2007/ 01:09. (<http://mpa.ub.uni-muenchen.de>)
- Mui, SW., Hung, CM., dan Liang, TC., 1996, "An Impact of Teaching Practice: Perceptions of Teacher Competence among Student-teachers", *Journal of Primary Education*, The Chinese University of Hong Kong, Vol. 6 No, 1 & 2, p. 45-56.
- Sinha, A. K., & Rai, S., 2004, "Transformational leadership, Competencies, Self-Control, and Performance as a Function of Perceived Organizational Culture in Service Organizations", *Journal Association for Cross-Cultural Psychology*, Ongoing themes in psychology and culture (Online Ed.), Melbourne, p.1-10. Retrieved from <http://www.iaccp.org>
- Spencer, Lyle M. & Signe M. Spencer, 1993, *Competence at Work, Models for Superior Performance*, John Willy: Sons. Inc, New York.
- Winardi, 2004, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.