

**ORIENTASI SELF PRESENTATIONAL DAN KEMAUAN UNTUK
BERPRESTASI DENGAN MOTIVASI SELF PRESENTATIONAL SEBAGAI
VARIABEL MODERATING**

Novrys Suhardianto

*Pengajar Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga
Email: novrys.suhardianto@gmail.com*

Abstract: The purpose of this research was to show that the performance of a task while anticipating a performance evaluation can stimulate either a positive or negative sentiment and that the direction of the sentiment depends upon the protective or acquisitive self-presentational orientation of the evaluatee. This research used laboratory experimental design to test the hypothesis. Fifty three accounting students addressed a comprehensive accounting problem after being told that the results of their performance would be reviewed by accounting department committee. Self-presentational orientations within the subjects were induced by altering the performance standard level against which the evaluators would judge each subject's work. The results supported the hypothesis that, given a desire to impress the evaluators, individuals who perform a task for acquisitive purposes will be more willing to continue to participate in the task than their protective counterparts. However, there is one of hypothesis that could not be confirmed by this research that is the self presentational motivation doesn't moderate the relationship of self presentational orientation and willingness to perform.

Keywords: self presentational orientation, self presentational motivation and willingness to perform.

Abstrak. Tujuan riset ini adalah menunjukkan bahwa penyelesaian suatu tugas sambil mengantisipasi evaluasi kinerja bisa menstimulasi sentimen positif atau negatif dan bahwa arah sentimen bergantung orientasi *self presentational* yang *protective* atau *acquisitive* dari yang dievaluasi. Riset ini menggunakan desain eksperimen laboratorium untuk menguji hipotesis. Lima puluh tiga mahasiswa akuntansi diberi soal akuntansi yang komprehensif setelah diberitahu bahwa hasil pekerjaan mereka akan direview oleh pengelola departemen akuntansi. Orientasi *self presentational* dalam diri subyek disimpulkan dengan mengubah tingkat standar kinerja yang digunakan oleh evaluator untuk menilai hasil pekerjaan subyek. Hasil riset mendukung hipotesis bahwa, dengan keinginan untuk mengesankan evaluator, individu yang bekerja untuk tujuan *acquisitive* akan lebih ingin melanjutkan penugasan dibandingkan individu yang *protective*. Namun demikian, satu hipotesis tidak bisa dibuktikan oleh penelitian ini yaitu bahwa motivasi *self presentational* tidak memoderasi hubungan orientasi *self presentational* dan kemauan untuk berprestasi.

Kata kunci: orientasi *self presentational*, motivasi *self presentational*, dan kemauan untuk berprestasi.

PENDAHULUAN

Salah satu bagian penting dalam proses pendidikan akuntansi adalah evaluasi hasil belajar. Bentuk proses evaluasi yang digunakan dan lingkungan evaluasi sangat memengaruhi sikap mahasiswa dalam menjalani proses pendidikan. Wallace *et al.* (2005) mengungkapkan bahwa keberadaan *audience* (pengamat, pesaing) merupakan salah satu konteks evaluasi yang bisa mendorong kinerja objek evaluasi namun bisa pula mengakibatkan tekanan yang mencekik objek.

Jika proses evaluasi menempatkan mahasiswa pada posisi tidak aman karena ada kemungkinan 'kehilangan muka' selama proses evaluasi maka kemungkinan besar mahasiswa akan termotivasi untuk menjauhi proses atau jika tidak bisa maka akan mencari dalih pembenaran atas kinerjanya dan bertahan dengan pendapat-pendapatnya (Stefaniak, 2006; Smederevac *et al.*, 2003; Martin, 2003). Karakter ini, dalam konteks arah orientasi kepribadian (*self presentational orientation*), dikenal dengan *protective*.

Hal sebaliknya akan terjadi jika proses evaluasi yang kompetitif menempatkan mahasiswa pada posisi aman dari 'kehilangan muka' yang justru memotivasi mahasiswa untuk lebih bisa mengakui kesalahannya dan terbuka pada saran serta ada keinginan untuk terus berada dalam lingkungan evaluasi. Karakter terakhir ini dikenal dengan *acquisitive*.

Penelitian empiris dalam menemukan metoda evaluasi, beserta atributnya, yang terbaik sangat dibutuhkan untuk menyempurnakan proses pendidikan akuntansi. Pada umumnya, penelitian pendidikan akuntansi masih berkisar tentang menemukan metode pembelajaran terbaik yang bisa diterapkan guna memaksimalkan prestasi mahasiswa.

Penelitian ini mengetengahkan persoalan yang kurang lebih sama dengan yang pernah diungkapkan oleh Palmer dan Welker (1994), namun tidak mengadopsi sepenuhnya. Salah satu perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada model penelitian. Model penelitian ini memerbarui model penelitian sebelumnya dengan secara eksplisit meletakkan variabel motivasi arah orientasi kepribadian sebagai variabel yang memoderasi pengaruh arah orientasi *self presentational* terhadap kemauan untuk terus berprestasi.

Palmer dan Welker (1994) menuliskan keterbatasan penelitiannya adalah sulit digeneralisasi karena karakter penelitian eksperimental. Sebagai konsekuensinya, penelitian serupa perlu dilakukan dengan latar yang berbeda untuk membuktikan konsistensi hasil penelitian. Lebih lanjut, objek penelitian yang digunakan oleh Palmer dan Welker (1994) adalah mahasiswa Amerika Serikat yang memiliki karakter berbeda dengan mahasiswa Indonesia karena mengalami sistem pendidikan yang berbeda. Oleh karenanya, hasil penelitian yang dihasilkan oleh Palmer dan Welker (1994) belum tentu akan sama dengan hasil penelitian ini.

Dengan latar belakang dan motivasi penelitian tersebut di atas, penelitian ini bertujuan untuk: (1) Membuktikan bahwa kualitas grup pembanding akan menyebabkan arah orientasi kepribadian (*acquisitive/protective*) yang berbeda.; (2) Membuktikan arah orientasi kepribadian (*self presentational orientation*) mempengaruhi kemauan untuk terus berprestasi.; (3) Membuktikan bahwa dengan tingkat kekuatan motivasi kepribadian tertentu orientasi kepribadian (*self presentational orientation*) *acquisitive* mempunyai keinginan untuk terus berprestasi lebih tinggi daripada *protective*.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan baik bagi entitas bisnis maupun lembaga pendidikan untuk menetapkan sistem evaluasi kinerja anggota organisasinya. Hasil penelitian ini berkaitan erat dengan *performance management* yang

sangat dibutuhkan manajer dalam mengontrol kinerja personel organisasi. Lebih dari itu, penelitian ini juga merupakan referensi penetapan kebijakan penugasan, sistem evaluasi, dan sistem kontrol kinerja manajemen.

Penelitian ini akan bermanfaat dalam merumuskan kebijakan sistem pendidikan bagi mahasiswa akuntansi oleh program studi akuntansi. Selain itu dapat juga dijadikan referensi untuk mengkaji perubahan lingkungan budaya studi mahasiswa akuntansi agar dapat membawa kemajuan pada sistem pendidikan mahasiswa akuntansi yang selama ini berjalan.

Evaluasi dan Kepribadian. *Anticipated Performance Evaluation* (APE) adalah sistem evaluasi yang menetapkan acuan evaluasi di awal penugasan dengan harapan objek evaluasi akan melakukan antisipasi terhadap evaluasi kinerja yang akan dilaksanakan. Sebagai contoh, ketika sekelompok mahasiswa diberi tahu bahwa hasil tugas kuliah perpajakan akan direview oleh profesor maka mahasiswa tersebut akan sangat memperhatikan tugas-tugasnya dengan teliti (Palmer & Welker, 1994).

Sikap seseorang dalam proses evaluasi dipengaruhi oleh wujud kepribadiannya. Proses menampilkan (merealisasi) kepribadian ini disebut *self presentation*, yang mempunyai arah orientasi reaksi yang dikenal dengan *self presentational orientation*. Orientasi pribadi ini akan menghasilkan motivasi pribadi untuk bersikap (*self presentation motives*). Motivasi ini akan mendorong orang untuk berbuat sesuatu (*self presentation behavior*). Dengan demikian, perilaku seseorang ditentukan oleh orientasi kepribadian orang tersebut atas respon yang diterima dari pihak luar.

Respon personal terhadap evaluasi dipengaruhi oleh interaksi yang kompleks antara individu, *audience* (evaluator), dan lingkungan evaluasi. Karakter evaluator yang dapat memengaruhi perilaku seseorang di dalam proses evaluasi diantaranya keahliannya, statusnya, keatraktifannya, dan pengetahuan evaluator atas tugas dan prestasi yang sedang dievaluasi (Wallace *et al.*, 2005). Dengan demikian, arah orientasi kepribadian objek evaluasi ditentukan pula oleh keberadaan evaluator.

Ketika dihadapkan pada evaluasi, ada kalanya seseorang cenderung menolak pendapat evaluator karena dalam dirinya telah terbentuk persepsi bahwa dirinya sangat kompeten dalam mengerjakan tugas. Oleh sebab itu, objek evaluasi memiliki kecenderungan untuk mempertahankan diri (*self-defence*) dari situasi dipersalahkan terutama jika potensi untuk berbuat salah memang terbuka (Smederevac: 2003).

Orientasi seseorang atas evaluasi yang diterima terbagi menjadi dua. Pertama, *acquisitive* atau *assertive* yaitu orientasi pribadi yang cenderung menerima pendapat evaluator/*audience* (Christopher *et al.*, 2007). Kedua, *protective* atau *defensive* yaitu orientasi pribadi yang cenderung menolak pendapat evaluator/*audience* (Christopher *et al.*, 2007). Tabel berikut menggambarkan perbedaan kedua karakter tersebut.

Tabel 1. Perbedaan *Acquisitive* dan *Protective*

No	<i>Acquisitive</i>	<i>Protective</i>
1	Cenderung menerima pendapat evaluator karena dianggap lebih senior	Cenderung menolak pendapat evaluator karena dianggap kurang kompeten
2	Berorientasi pada pendekatan personal dengan <i>open mind</i>	Berorientasi mempertahankan pendapat agar tidak merasa dipermalukan

Salah satu komponen dalam konteks lingkungan evaluasi adalah kompetisi. Kompetisi dengan grup pembanding diharapkan bisa memengaruhi orientasi *self presentational*

subyek (Baumeister & Showers dalam Palmer & Welker, 1994). Luthans (1998) mengungkapkan hal senada bahwa kondisi proses evaluasi tertentu akan mewujudkan *attitudes/behavior* yang tertentu pula pada diri subyek.

Konteks Evaluasi dan Orientasi Kepribadian. Salah satu konteks evaluasi adalah digunakannya grup pembandingan untuk mengevaluasi kinerja subyek (Baumeister, 2005). Dengan kualitas grup pembandingan yang berbeda, kemungkinan besar berbeda pula respon yang muncul dari diri subyek.

Bagi subyek, bersaing dengan grup yang lebih superior akan membentuk pendapat *nothing to lose and everything to gain* (tidak rugi jika kalah dan keuntungan yang sangat besar jika menang). Bersaing dengan grup yang lebih superior membuat subyek bersemangat untuk bisa bekerja dengan maksimal sehingga kinerjanya diharapkan bisa mengalahkan kinerja grup superior.

Berbeda dengan karakter *protective* yang muncul dari subyek yang dibandingkan dengan grup inferior. Subyek akan merasa sangat tidak nyaman, bagi subyek, *everything to lose and nothing to gain* (jika kalah maka segalanya rusak tapi jika menang tidak mendapat apa-apa). Karena perasaan tidak nyaman itulah, subyek akan cenderung bersikukuh pada pendapatnya dan sulit menerima pendapat grup pembandingan maupun evaluator, takut jika terlihat kalah dalam berdebat. Berdasar uraian tersebut maka penelitian ini mengajukan hipotesis yang pertama yaitu:

H1: Perbedaan kualitas grup pembandingan akan menimbulkan arah orientasi self presentational yang berbeda.

Orientasi Kepribadian dan Kemauan untuk Berprestasi. Ketika subyek dibandingkan dengan grup yang lebih superior arah orientasi kepribadian subyek menjadi *acquisitive*. Rasa aman sangat mendominasi persepsi subyek yang dibandingkan dengan grup superior, karena jika kalah dianggap wajar tetapi jika menang dianggap sebagai prestasi yang luar biasa. Rasa aman tersebut membuat subyek menjadi semakin nyaman untuk terus berprestasi.

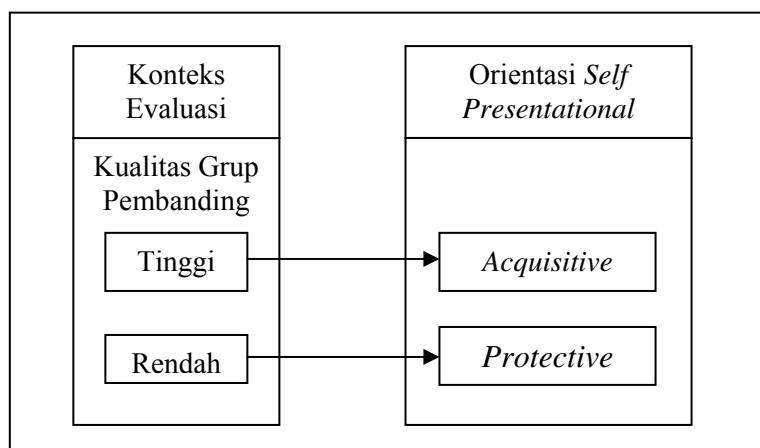
Bila kualitas grup pembandingan lebih rendah, arah orientasi kepribadian subyek cenderung menjadi *protective*. Oleh karenanya, subyek merasa dalam posisi tidak aman. Kekalahannya dalam menghadapi persaingan dihadapan evaluator akan mempermalukannya, tapi bila dia menang dia tidak mendapat apa-apa. Sehingga, subyek yang *protective* cenderung untuk menjauhi proses evaluasi. Oleh sebab itu, penelitian ini merumuskan hipotesis yang kedua berikut:

H2: *Acquisitive* memiliki kecenderungan untuk melanjutkan penugasan lebih besar dibanding *protective*.

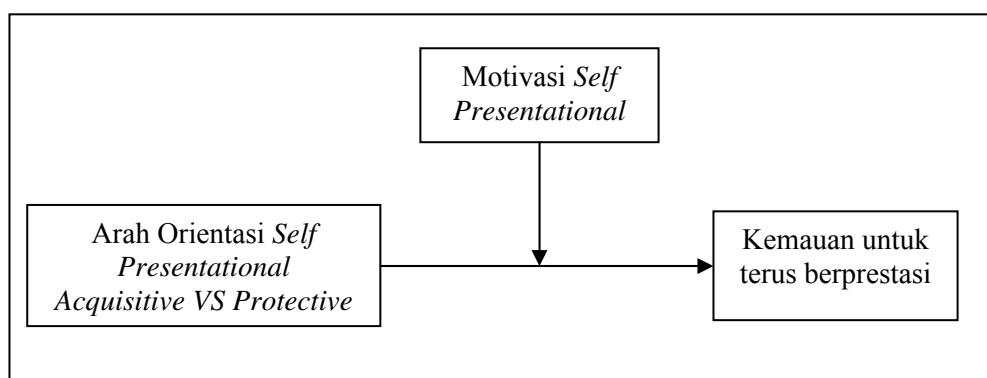
Orientasi Kepribadian, Motivasi, dan Kemauan untuk Berprestasi. Motivasi subyek dalam menampilkan kepribadian yang *acquisitive* maupun *protective* merupakan pemicu perilaku subyek dalam evaluasi. Dorongan untuk menampilkan kepribadian ini juga mampu menentukan keputusan seseorang untuk melanjutkan penugasan atau tidak. Subyek yang *acquisitive* diharapkan memiliki motivasi yang tinggi untuk melanjutkan penugasan namun tidak dengan subyek yang *protective*. Subyek yang merasa tidak nyaman dengan konteks evaluasi cenderung menjadi *protective* dan menyebabkan rasa tidak nyaman sehingga besar kemungkinan subyek akan meninggalkan proses evaluasi.

H3: Dengan tingkat kekuatan motivasi tertentu, *acquisitive* memiliki kecenderungan untuk melanjutkan penugasan lebih besar dibanding *protective*.

Jika rumusan hipotesis dan konsep-konsep pembangunnya dilukiskan dalam bentuk bagan maka akan menjadi 2 model penelitian berikut ini.



Gambar 1. Model Hipotesis 1



Gambar 2. Model Hipotesis 2 dan 3

METODE

Penelitian ini dilakukan secara eksperimental laboratorium dengan disain *true experimental* untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan peneliti melalui serangkaian tes. Eksperimen dilakukan dalam kondisi yang cukup untuk memacu motivasi seseorang agar dapat diketahui orientasi pribadinya.

Self Presentational Orientation, merupakan orientasi sikap yang muncul sebagai tanggapan atas respon yang diterima seseorang (Arkln and Baumgardner, 1986). Terdapat dua arah orientasi *self presentational* yaitu *Acquisitive* dan *Protective*. Untuk menentukan apakah orientasi *self presentational* objek termasuk *acquisitive* atau *protective*, digunakan instrumen Palmer & Welker (1994) yang terdiri dari tiga kelompok pernyataan. Masing-masing kelompok memiliki dua pernyataan. Subyek harus memilih salah satu dari dua pernyataan untuk ketiga kelompok.

Subyek yang memiliki jumlah jawaban positif untuk tiga item tersebut berarti memiliki arah orientasi *self presentational* yang *acquisitive* sedangkan jika jumlahnya negatif maka orientasinya adalah *protective*.

Self Presentational Motivation, adalah kekuatan dorongan pribadi untuk menampilkan *self presentational orientation* dihadapan orang lain. Untuk mengukur kekuatan motivasi *self presentational*, penelitian ini menggunakan 5 butir pertanyaan yang dinilai dengan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai 7 (sangat setuju). Jumlah skor dari 5 butir pertanyaan tersebut menunjukkan tingkat motivasi *self presentational*. Tingkat motivasi paling rendah, sesuai dengan kuisioner, adalah 5 dan level motivasi maksimalnya adalah 35.

Kemauan untuk terus berprestasi, adalah kecenderungan seseorang untuk melanjutkan pekerjaan yang sedang dikerjakan sampai selesai atau kecenderungan seseorang untuk memilih pekerjaan yang telah diselesaikan jika di masa yang akan datang mendapat kesempatan melakukan pekerjaan tersebut. Parameter yang digunakan mengukur kemauan untuk terus berprestasi adalah instrumen yang dikembangkan Palmer & Welker (1994).

Subyek yang jumlah skor pertanyaannya 8 adalah subyek yang memiliki keinginan untuk melanjutkan penugasan sedangkan subyek yang memiliki skor 1 sampai 7 memiliki kemungkinan untuk mengikuti penugasan di masa yang akan datang. Subyek yang skor jawabannya 0 (nol) berarti tidak berminat mengikuti penugasan lagi.

Prosedur Penelitian. Subyek. Populasi penelitian ini adalah mahasiswa Program Studi Akuntansi Strata 1 Universitas Airlangga yang memiliki kriteria sebagai berikut: (a) Telah lulus mata kuliah Akuntansi Keuangan Menengah I dan II dengan nilai A atau AB.; (b) Memiliki Indeks Prestasi Kumulatif minimum 3,00

Pemilihan populasi yang menjadi sampel (subyek eksperimen) dilakukan secara acak dengan memilihnya dari daftar nama populasi yang diperoleh dari Staf Administrasi Departemen Akuntansi.

Jumlah subyek yang akan dilibatkan adalah 60 orang yang dibagi menjadi tiga kelompok yang masing-masing kelompok beranggotakan 20 orang. Pembagian objek menjadi 3 kelompok dilakukan secara acak untuk mengatasi gangguan dalam proses penyampelan (Sekaran, 2003).

Skenario eksperimen. Subyek eksperimen dibagi menjadi 3 kelompok, 2 kelompok yang diberi perlakuan (*treatment*) yang dikenal dengan grup eksperimental (GE1 dan GE2) dan satu kelompok kontrol yang tidak diberi perlakuan untuk melihat reaksi alami subyek. Setiap grup tidak akan mengetahui bahwa sebenarnya sedang diteliti melalui eksperimen laboratorium. Berikut ini adalah tahapan eksperimen yang direncanakan.

Tahap 1: Penjelasan Latar Belakang Penugasan (Manipulatif). Di tahap ini, subyek akan diberi penjelasan mengenai skenario eksperimen secara manipulatif bahwa subyek sedang terlibat dalam proyek kerjasama Departemen Akuntansi dengan sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) nasional manipulatif untuk mencari calon-calon akuntan yang memiliki kompetensi akuntansi keuangan dan komunikasi. Sebagai langkah awal, KAP meminta subyek untuk memberi saran secara tertulis atas sebuah masalah yang diperoleh dari divisi konsultasi bisnis KAP tersebut yang nantinya akan direview bersama oleh komite khusus yang dibentuk oleh Departemen akuntansi.

Keterlibatan subyek dalam penugasan ini akan menentukan masa depan subyek maupun hubungan Departemen Akuntansi dan KAP nasional manipulatif tersebut. Lebih lanjut, keterlibatan subyek dalam penugasan ini telah melalui serangkaian analisis dan evaluasi atas prestasi akademis maupun non-akademis

Penjelasan ini diberikan secara lisan oleh peneliti kepada GE1, GE2, serta grup kontrol. Skenario latar belakang penugasan ini bukan termasuk perlakuan yang akan diberikan secara berbeda kepada GE1 dan GE2.

Tahap 2: Penjelasan Proses Evaluasi Penugasan (Manipulatif). GE1 dan GE2 dari grup eksperimen memiliki proses evaluasi yang berbeda. Tahap ini adalah proses menstimulus subyek dengan proses evaluasi yang diharapkan bisa diantisipasi oleh subyek (*anticipated performance evaluation*). Perlakuan yang diberikan kepada subyek tampak di tabel berikut.

Tabel 2. Perlakuan Kepada Grup Eksperimen

GE1	GE2
Prestasi GE1 akan dibandingkan dengan kelompok pesaing yang merupakan lulusan Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAK) manipulatif.	Prestasi GE2 akan dibandingkan dengan kelompok pesaing lulusan SMU yang telah 3 bulan menempuh pelatihan akuntansi di lembaga pelatihan siap kerja manipulatif.
Hasil penugasan akan dibandingkan dengan kelompok pesaing oleh konsultan pendidikan independen (Agen)	Hasil penugasan akan dibandingkan dengan kelompok pesaing oleh konsultan pendidikan independen (Agen)
Agen akan mengirimkan hasil evaluasi ke Departemen Akuntansi (komite) yang akan membuat laporan hasil pekerjaan subyek beserta hasil perbandingannya dengan kelompok pesaing	Agen akan mengirimkan hasil evaluasi ke Departemen Akuntansi (komite) yang akan membuat laporan hasil pekerjaan subyek beserta hasil perbandingannya dengan kelompok pesaing
Subyek akan diinterview oleh Komite untuk mendiskusikan hasil pekerjaannya.	Subyek akan diinterview oleh Komite untuk mendiskusikan hasil pekerjaannya.

Perlakuan tersebut tidak diberikan kepada grup kontrol. Grup ini hanya tahu bahwa mereka diminta memberikan masukan kepada KAP manipulatif dengan mengerjakan penugasan yang diberikan.

Tahap 3: Mengerjakan Soal Penugasan. Setelah membaca instruksi proses penugasan, subyek diijinkan untuk mengerjakan soal. Jawaban dari soal tersebut akan digunakan oleh KAP pengirim untuk bahan pertimbangan pengambilan keputusan penting divisi konsultasi bisnisnya. Jawaban dari soal tersebut harus ditulis dalam bahasa Indonesia yang baik dan benar sebagai bagian penilaian kemampuan komunikasi tertulis dan proses berpikir subyek.

Tahap 4: Pengisian Kuisisioner. Tahap terakhir dari eksperimen ini adalah meminta subyek mengisi kuisisioner yang akan dijadikan pertimbangan kualitatif oleh komite Departemen Akuntansi. Dalam hal ini, semua kelompok subyek baik GE1, GE2, maupun grup kontrol diminta mengisi kuisisioner. Kuisisioner diberikan untuk mengetahui orientasi kepribadiannya, tingkat motivasinya, dan kemauan untuk terus berprestasi. Ketiga instrumen tersebut diberikan secara berurutan.

Analisis Data. Data hasil penelitian yang diperoleh dari kuisioner yang telah diisi oleh subyek diolah untuk menguji hipotesis penelitian. Pengolahan data dengan metode statistik dilakukan dengan memanfaatkan *software* statistik SPSS.

Sebelum melakukan uji hipotesis, penelitian ini akan menguji reliabilitas dan validitas instrumen penelitian. Suatu kuisioner (instrumen) yang digunakan dalam mengukur sebuah variabel sebaiknya memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bermakna bahwa kuisioner tersebut mengukur variabel yang seharusnya diukur. Lebih lanjut, reliabilitas kuisioner mewakili kemampuan kuisioner tersebut menghasilkan keluaran yang konsisten jika digunakan untuk mengukur variabel yang sama di lain waktu atau di subyek yang berbeda.

Untuk menguji hipotesis 1, penelitian ini menggunakan instrumen statistik Chi-Square (X^2) untuk melihat pola kecenderungan jawaban pada *Acquisitive* atau *Protective*. Jika X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel maka ada perbedaan orientasi *self presentational* antara GE1 dan GE2.

Hipotesis kedua dan ketiga diuji dengan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan persamaan berikut ini:

$$W = a + \beta_1 D + e \dots \dots \dots (1)$$

$$W = a + \beta_1 D + \beta_2 S + e \dots \dots \dots (2)$$

$$W = a + \beta_1 D + \beta_2 S + \beta_3 D * S + e \dots \dots \dots (3)$$

W: Kemauan untuk terus berprestasi

D: Arah Orientasi *Self Presentational*

S: Kekuatan motivasi *self presentational*

Hipotesis 2 yang tampak pada persamaan (1) diuji dengan membandingkan nilai signifikansi β_1 , jika nilainya lebih kecil dari tingkat signifikansi 10% maka ada pengaruh kekuatan arah orientasi *self presentational* terhadap kemauan berprestasi.

Lebih lanjut, hipotesis 3 diuji dengan membandingkan tingkat signifikansi β_3 (interaksi D dan S) dengan level signifikansi 10%, jika nilai tersebut lebih kecil dari 10% maka ada pengaruh interaksi kekuatan motivasi *self presentational* dengan arah orientasi *self presentational* terhadap kemauan berprestasi. Kriteria MRA yang digunakan sebagai dasar untuk memastikan variabel Motivasi *Self Presentational* (S) itu sebagai variabel moderasi atau tidak adalah:

1. Variabel S bukan variabel moderasi maupun independen jika $\beta_3 \neq 0$ dan $\beta_2 \neq 0$ (variabel S tidak signifikan baik di persamaan (2) maupun (3))
2. Variabel S merupakan *pure moderator* jika $\beta_2 \neq 0$ dan $\beta_3 = 0$ (variabel S tidak signifikan di persamaan (2) tapi signifikan di persamaan (3))
3. Variabel S disebut *quasi moderator* jika $\beta_2 = 0$ dan $\beta_3 \neq 0$ (variabel S signifikan baik di persamaan (2) maupun (3))

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi subyek eksperimen. Subyek penelitian ini berjumlah 53 orang yang berasal dari populasi mahasiswa akuntansi ber-IPK minimal 3,00 dan memiliki nilai A/AB untuk AKM I & II. Seluruh subyek ber-IPK di atas 3,00 dengan rata-rata IPK 3,52.

Berdasarkan isian kuisioner arah orientasi kepribadian, penelitian ini memperoleh 4 variasi nilai yaitu -3 dan -1 untuk kepribadian *protective* serta +3 dan +1 untuk kepribadian *acquisitive*. Tabel 3 menunjukkan arah orientasi kepribadian untuk GE1 (PPAk), GE2 (SMU), dan grup kontrol.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Subyek Eksperimen

Parameter	Nilai
Jumlah subyek	53 orang
Komposisi jenis kelamin	Laki-laki : 14 orang (26%) Perempuan: 39 orang (74%)
Asal tahun angkatan	2004: 1 orang (2%) 2005: 10 orang (19%) 2006: 42 orang (79%)
IPK rata-rata	3,52
Nilai AKM I & II	A : 74% AB: 26%
Grup Eksperimen	GE1 (grup PPAk): 20 orang GE2 (grup SMU) : 26 orang Grup kontrol : 7 orang

Sumber: data primer diolah

Tabel tersebut menjelaskan bahwa ketiga grup memiliki jumlah *acquisitive* dan *protective* berbeda satu sama lain. Secara umum, jumlah kepribadian *acquisitive* tampak lebih banyak daripada kepribadian *protective*.

Tabel 4. Tabulasi-silang (*crosstabulation*) orientasi *self presentation*

Keterangan	Arah Orientasi <i>Self Presentational</i> (D)				Total	
	<i>Protective</i>		<i>Acquisitive</i>			
	-3.00	-1.00	1.00	3.00		
Perlakuan PPAK	Jumlah	2	0	13	5	20
	% terhadap GE1	10.0%	.0%	65.0%	25.0%	100%
SMU (GE2)	Jumlah	2	9	8	7	26
	% terhadap GE2	7.7%	34.6%	30.8%	26.9%	100%
Kontrol	Jumlah	0	4	2	1	7
	% terhadap control	.0%	57.1%	28.6%	14.3%	100%
Total Subyek	Jumlah	4	13	23	13	53
	% terhadap total	7.5%	24.5%	43.4%	24.5%	100%

Sumber: Data primer diolah

Validitas dan Reliabilitas Varibel Orientasi *Self Presentational* (D). Hasil uji validitas dan reliabilitas kuisisioner arah orientasi *self presentational* (D) tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Arah Orientasi *Self Presentational* (D)

Variabel	Item Nomor	Validitas		Cronbach Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
D	D1	0,642	0,000	0,198
	D2	0,678	0,000	
	D3	0,553	0,000	

Sumber: Data primer diolah

Data di atas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel arah orientasi *self presentational* mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3 dan mempunyai koefisien *cronbach alpha* 0,198. Dengan demikian, kuisisioner variabel arah orientasi *self presentational* (D) adalah valid namun belum *reliable*. Hal ini mungkin karena proses penerjemahan kuisisioner dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia yang kurang baik sehingga konsistensi maknanya tidak tercapai. Namun demikian, kuisisioner ini telah terbukti validitas dan reliabilitasnya dalam Palmer & Welker (1994).

Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi *Self Presentational* (S). Kuisisioner untuk variabel motivasi *self presentational* (S) juga diuji validitas dan reliabilitas. Hasilnya terlihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 7. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi *Self Presentational* (S)

Variabel	Item Nomor	Validitas		Cronbach Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
S	S1	0,753	0,000	0,788
	S2	0,791	0,000	
	S3	0,684	0,000	
	S4	0,735	0,000	
	S5	0,738	0,000	

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan data di atas, semua item kuisisioner untuk variabel motivasi *self presentational* (S) mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3 dan mempunyai koefisien alpha 0,788 dan lebih besar dari 0,6. Oleh sebab itu, item kuisisioner untuk variabel motivasi *self presentational* (S) dinyatakan valid dan *reliable*.

Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemauan untuk Berprestasi (W). Penelitian ini juga melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel kemauan untuk berprestasi (W). Hasil pengujiannya terlihat dalam tabel 4.5. Data dari tabel tersebut menunjukkan semua item kuisisioner variabel Kemauan untuk Berprestasi (W) mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3 dan mempunyai koefisien Cronbach-alpha 0,897. Demikian ini berarti bahwa item kuisisioner variabel Kemauan untuk Berprestasi (W) adalah valid dan *reliable*.

Tabel 8. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemauan untuk Berprestasi (W)

Variabel	Item Nomor	Validitas		Cronbach Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
W	W1	0,927	0,000	0,897
	W2	0,985	0,000	

Sumber: Data primer diolah

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan. Pengujian Hipotesis 1. Untuk menguji hipotesis satu, penelitian ini menggunakan statistik non-parametrik dengan alat uji *Chi-Square*. *Chi-Square* digunakan untuk menguji apakah perbedaan perlakuan akan menimbulkan perbedaan arah orientasi kepribadian.

Tabel 9. Hasil Uji Chi-Square

Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)

Pearson Chi-Square	13,531 ^a	6	0,035
Likelihood Ratio	17,912	6	0,006
Linear-by-Linear Association	0,001	1	0,977
N of Valid Cases	53		

Sumber: Data primer diolah

Tabel di atas menunjukkan hasil uji *Chi-Square* yang menunjukkan bahwa perbedaan grup pembandingan menimbulkan perbedaan orientasi kepribadian. Nilai statistik *Chi-Square* sebesar 13,531 dan ini lebih besar bila dibandingkan dengan *Chi-Square* tabel 12.5916 (dengan *degree of freedom* (df) 6 dan taraf signifikansi 5%). Nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,035 dan nilai ini di bawah 5%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) tidak ditolak atau perbedaan kualitas grup pembandingan akan menimbulkan arah orientasi *self presentational* yang berbeda. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Palmer & Welker (1994) maupun Baumeister (2005).

Pengujian Hipotesis 2. Untuk menguji hipotesis dua, penelitian ini menggunakan alat uji statistik regresi sederhana dengan persamaan:

$$W = a + \beta_1 D + e \dots \dots \dots (1)$$

D: Arah orientasi *self presentational* (+1 untuk *acquisitive* dan -1 untuk *protective*)

W: Kemauan untuk berprestasi

Hasil pengujian regresi dengan Arah Orientasi *Self Presentational* (D) sebagai variabel dependen disajikan pada tabel 4.7. berikut.

Tabel 10. Hasil Regresi Orientasi *Self Presentational* (D) terhadap Kemauan untuk Berprestasi (W)

Variabel	koefisien	T hitung	Sig.	Keterangan
Intercept	7.103			
D	0.397	2.025	0.048*	Signifikan
R		= 0.273		
Adj R Square		= 0.056		
F hitung		= 4.102		
F tabel		= 4.023		
Sign. F		= 0.048		
α		= 0.05		

Sumber: Data primer yang diolah

Keterangan : - Jumlah data (observasi) = 53

- * Signifikan pada level 5 %, Nilai t tabel : $\alpha = 5\% = 2.009$,

- Dependent Variabel Kemauan untuk Berprestasi (W)

Hasil pengujian ini berhasil mendukung hipotesis 2, artinya Arah Orientasi *Self Presentational* (D) berpengaruh terhadap Kemauan untuk Berprestasi (W) yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha 5\%$.

Lebih lanjut, koefisien regresinya menunjukkan nilai yang positif (0.397) artinya individu dengan arah orientasi kepribadian (*self presentational orientation*) *acquisitive* mempunyai keinginan untuk terus berprestasi lebih tinggi daripada *protective*. Hal ini sejalan dengan temuan Palmer & Welker (1994).

Pengujian Hipotesis 3. Hipotesis tiga diuji dengan analisis regresi berganda dengan menggunakan Motivasi *Self Presentational* (S) sebagai variabel *moderating*. Secara matematis akan ada dua persamaan regresi yang diuji yaitu:

$$W = a + \beta_1 D + \beta_2 S + e \dots \dots \dots (2)$$

$$W = a + \beta_1 D + \beta_2 S + \beta_3 D * S + e \dots \dots \dots (3)$$

W: Kemauan untuk terus berprestasi

D: Arah Orientasi *Self Presentational*

S: Kekuatan motivasi *self presentational*

Pengujian hipotesis dilakukan per model dengan menggunakan software SPSS. Hasil pengujiannya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Regresi Berganda: Motivasi Self Presentational Sebagai Variabel Moderating

Variabel	Koefisien	T hitung	Sig.	Keterangan
Model 2				
Intercept	7.043			
D	0.393	1.923	0.060**	Signifikan
S	0.002	0.089	0.930	Tidak Signifikan
R		= 0.273		
Adj R Square		= 0.038		
F hitung		= 2.015		
F tabel		= 3.172		
Sign. F		= 0.144		
α		= 0.05		
Model 3				
Intercept	6.968			
D	0.519	0.596	0.554	Tidak Signifikan
S	0.006	0.163	0.871	Tidak Signifikan
D*S	-0.005	-0.149	0.882	Tidak Signifikan
R		= 0.274		
Adj R Square		= 0.018		
F hitung		= 1.325		
F tabel		= 2.779		
Sign. F		= 0.277		
α		= 0.05		

Sumber: Data primer yang diolah

Keterangan : - Jumlah data (observasi) = 53

- ** Signifikan pada level 10 %, Nilai t tabel : $\alpha = 10\% = 1.675$

Dependent Variabel: Kemauan untuk Berprestasi (W)

Hasil pengujian tersebut tidak berhasil mendukung hipotesis ketiga (H3). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi pada model (3) yang negatif (-0.005) dan signifikansi t untuk interaksi D*S lebih besar dari α yang ditetapkan ($\alpha=0,1$), yaitu sebesar 0.882 atau nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($D*S = -0.149 > -2.009$). Lebih jauh, variabel Motivasi *Self Presentational* bukan merupakan variabel independen maupun moderating dalam model regresi tersebut karena variabel Motivasi *Self Presentational* (S) tidak signifikan baik di model (2) maupun (3).

Hipotesis tiga tidak berhasil dibuktikan oleh penelitian ini. Penelitian ini menemukan kelemahan pada disainnya. Konteks evaluasi yang diciptakan oleh penelitian ini bukan hanya keberadaan grup pembanding/pesaing namun juga konteks manipulatif Tes Masuk Magang KAP. Subyek eksperimen merasa sedang menjalani tes masuk magang di sebuah KAP dan tentu sangat berharap agar bisa diterima dan bersedia menjalani tes-tes berikutnya. Apapun bentuk kepribadian subyek jika mereka menemukan peluang yang dirasa menguntungkan tentu akan bersedia melakukan apapun untuk mencapainya. Dengan kata lain, variabel kemauan untuk berprestasi mengandung bias lantaran terdapat motivasi individu subyek yang cukup kuat untuk diterima magang di KAP manipulatif. Hal inilah yang menyebabkan kegagalan mengkonfirmasi hipotesis tiga.

Keterbatasan Penelitian. Keterbatasan pertama penelitian ini adalah validitas eksternalnya rendah. Sebagai konsekuensinya, hasil penelitian ini sulit digeneralisasi keluar subyek dan lingkungan eksperimennya padahal di dunia nyata nyaris tidak mungkin ditemukan situasi yang benar-benar sama dengan situasi eksperimen yang terkendali.

Keterbatasan yang kedua muncul dari metode penyampelan, lantaran penelitian ini membutuhkan subyek yang mampu menyelesaikan tugas atau setidaknya memiliki kesiapan menyelesaikannya maka untuk kepentingan eksperimen laboratorium subyek yang terlibat harus memiliki nilai baik (A/AB) pada matakuliah Akuntansi Keuangan Menengah I & II. Hal ini menyebabkan daya generalisasinya menjadi terbatas yakni hanya untuk populasi mahasiswa akuntansi S1 FE UNAIR yang ber-IPK minimal 3,00 dan memiliki nilai AKM I & II sebesar A/AB. Untuk kepentingan laboratorium, terjadi penyederhanaan yang cukup besar pada seluruh aspek perilaku subyek meskipun tidak ada jaminan bahwa yang ber-IPK dibawah 3,00 dan atau memiliki nilai AKM I & II kurang dari A/AB tidak bisa menyelesaikan penugasan yang akan dievaluasi.

Keterbatasan ketiga penelitian ini adalah penggunaan instrumen berbahasa Indonesia yang merupakan terjemahan dari bahasa Inggris dengan tanpa melibatkan konteks bahasa dan budaya. Hal ini menyebabkan bias pemaknaan baik oleh peneliti maupun oleh subyek. Inilah yang menyebabkan kuisisioner arah orientasi *self presentational* kurang handal (*reliable*). Hal ini bisa dilihat dari nilai Cronbach-alpha yang lebih kecil dari standarnya ($0,198 < 0,6$).

Keterbatasan terakhir penelitian ini muncul dalam skenario eksperimennya. Agar subyek merasa tidak sedang diteliti, penelitian ini memberikan informasi manipulatif bahwa mereka sedang mengikuti tes rekrutmen magang di KAP. Sebagai konsekuensinya, motivasi subyek untuk diterima magang di KAP justru membuat bias variabel kemauan untuk berprestasi. Apapun jenis kepribadiannya, subyek merasa sangat ingin diterima di magang di KAP dan oleh karenanya bersedia melanjutkan penugasan berikutnya jika ada. Keterbatasan ini tidak dialami oleh Palmer & Welker (1994) lantaran proses penelitian dilakukan secara integral dengan proses perkuliahan. Dengan demikian, subyek pada saat itu tidak merasa diteliti dan tidak memunculkan bias motivasi pada variabel kemauan untuk berprestasi. Pemberian informasi magang di KAP dilakukan untuk membuat subyek tidak merasa sedang diteliti namun dengan memotong waktu dan biaya sehingga kualitas lingkungan penelitian tidak sealam yang seharusnya.

PENUTUP

Kesimpulan yang bisa diperoleh dari penelitian ini adalah: (1) Perbedaan grup pembanding menyebabkan munculnya perbedaan arah orientasi *self presentational*.; (2)

Arah kepribadian memengaruhi kemauan untuk berprestasi.; (3) Dengan menggunakan motivasi *self presentational* sebagai variabel moderating, arah orientasi *self presentational* tidak memengaruhi kemauan untuk berprestasi. Permasalahan ini muncul lantaran pengukuran variabel kemauan untuk berprestasi mengalami bias.

Penelitian ini memberikan saran bagi penelitian berikutnya yang menggunakan metode eksperimen untuk benar-benar teliti dalam membuat seting lingkungan evaluasi. Usaha untuk mempersingkat proses eksperimen akan mengganggu kenaturalan lingkungan eksperimen.

Penelitian serupa perlu dilakukan dengan menggunakan subyek yang lebih bervariasi. Hal ini penting untuk meningkatkan validitas eksternal sebuah penelitian eksperimental dan kemampuannya untuk digeneralisasi.

Penelitian berikutnya yang menggunakan instrumen terjemahan seharusnya melakukan uji kelayakan (kehandalan) bahasa. Hal ini penting untuk meyakinkan reliabilitas instrumen yang digunakan.

Penelitian ini membawa implikasi bagi pengembangan kebijakan pendidikan. Untuk mendisain suatu sistem evaluasi perkuliahan, lembaga pendidikan bisa mengaplikasikan hasil penelitian ini yaitu dengan memberikan seting persaingan dalam evaluasi. Jika kinerja mahasiswa dibandingkan dengan mahasiswa lain yang kualitasnya lebih baik tentu akan membawa dampak peningkatan motivasi untuk terus berprestasi. Perbandingan bisa dilakukan antar individu dalam satu lembaga atau lintas lembaga pendidikan. Dalam dunia pendidikan akuntansi, komunikasi antar lembaga pendidikan akuntansi bisa membawa atmosfer persaingan positif dalam pengembangan pendidikan akuntansi dan kinerja mahasiswa akuntansi.

DAFTAR RUJUKAN

- Baumeister, Roy F., Harry M. Wallace, and Kathleen D. Vohs. (2005). Audience Support and Choking Under pressure: A Home Disadvantage?. *Journal of Sports Sciences*. 23. (4). 429-438.
- Bordens, K.S dan B.B. Abbott. (2008). *Research Design and Methods-A Process Approach*. Singapore: Mc Graw-Hill International Edition.
- Christopher, Andrew N and Barry R Schlenker. (2004). Materialism and Affect: The Role of Self-Presentational Concerns. *Journal of Social and Clinical Psychology*. 23. (2). 260-272.
- Christopher, Andrew N., Terell P Lasane, Jordan D Troisi, and Lora E Park. (2007). Materialism, Defensive, and Assertive Self Presentational Tactics, And Life Satisfaction. *Journal of Social and Clinical Psychology*. 26. (10). 1145-1162.
- Cooper, D.R. dan P. S. Schindler. (2006). *Business Research Methods*. Singapore: Mc graw-Hill International edition.
- Ghozali, Imam dan John Castellan Jr. (2002). *Statistik Non-Parametrik: Teori dan Aplikasi dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hansen, Don R., dan W. M. Mowen. (2005). *Management Accounting*. 7th edition. Ohio: Thomson Learning.

- Hewitt, Paul L, et.al. (2003). The Interpersonal Expression of Perfection: Perfectionistic Self-Presentation and Psychological Distress. *Journal of Personality and Social Psychology*. 84. (6). 1303–1325
- Luthans, Fred. (1998). *Organization Behavior*. 8th edition. New York: Mc Graw-Hill.
- Machrus, Hawaim. (2000). Pengaruh Kompetisi dalam Situasi Kompetisi terhadap Agresi. *Media Psikologi INSAN*. 11. 2-1.
- Palmer, Richard J., Robert B. Welker. (1994). The Effect of an Anticipated Performance Evaluation on Willingness to Perform: The Intervention of Self Presentational Motives. *Behavioral Research in Accounting*. 6.
- Ratnawati, Vince, Indra W. Kusuma. (2002). Pengaruh Job Insecurity terhadap Keinginan Berpindah Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. 5. (3). 277-290.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business- A Skill Building Approach*. USA: John Willey & Sons, Inc.
- Smederevac, Snežana, et.al. (2003). Tendency to Self-Handicapping In the Situation of Expected Failure. *Psihologija*. 36. (1). 39-58
- Stefaniak, Chad. (2006). When Auditors Err: How Mistake Significance and Professional Image Influence Staff Auditors' Likelihood to Admit a Mistake. *Paper of ABO Conference*.
- Sugiono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Uysal, Ahmet and Bengi Öner-Özkan. (2007). A Self-Presentational Approach To Transmission Of Good And Bad News. *Social Behavior and Personality*. 35. (1). 63-78.

Lampiran Kuisisioner

Kuisisioner 1: *Self Presentational Orientation*

- 1.a. Mengerjakan tugas secara baik tidak akan mengubah status saya di mata pihak lain, sedangkan mengerjakan dengan buruk akan mengubah status saya dihadapan pihak lain. (= - 1)
- 1.b. Mengerjakan tugas secara buruk tidak akan mengubah status saya dihadapan pihak lain, sedangkan mengerjakan dengan baik akan mengubah status saya dihadapan pihak lain. (= + 1)
- 2.a. Mengerjakan secara lebih baik dari yang diharapkan akan membuat pihak lain sangat terkesan. (= + 1)
- 2.b. Mengerjakan secara lebih buruk dari yang diharapkan akan sangat menurunkan kesan pihak lain terhadap saya. (= - 1)
- 3.a. Saya sangat *concern* dengan reaksi negatif dari pihak lain jika saya mengerjakan tugas secara lebih buruk dari yang diharapkan. (= - 1)
- 3.b. Saya sangat *concern* dengan reaksi positif dari pihak lain jika saya mengerjakan tugas secara lebih baik dari yang diharapkan. (= + 1)

Kuisisioner 2: *Self Presentational Motivation*

- a. Ketika menuliskan jawaban atas pertanyaan, saya *concern* tentang bagaimana hasilnya jika dilihat oleh pihak lain.
- b. Saya tidak mencoba menuliskan uraian jawaban dalam bentuk yang akan mengesankan pihak lain (R).
- c. Bagaimanapun penampilan hasil kerja saya dihadapan pihak lain tidak ada perbedaan bagi saya (R).

- d. Saya tidak secara khusus mempedulikan pikiran pihak lain tentang bagaimana saya menyelesaikan soal yang ditugaskan (R).
- e. Saya menuliskan jawaban atas pertanyaan dalam bentuk yang akan mengesankan pihak lain.

Kuisisioner 3: Kemauan untuk Terus Berprestasi

- 1. Apakah Anda ingin mengambil model soal lain dari penugasan yang sama, jika Anda lulus penugasan ini? a. Ya (+1) b. Tidak (-1) c. Mungkin (0)

- 2. Untuk jawaban YA atau MUNGKIN, isilah pertanyaan berikut ini:

Alamat korespondensi:

No.Telp :

Jika Anda pindah tempat tinggal, penugasan ini akan diselenggarakan melalui surat.

- 3. Jika jawaban MUNGKIN, seberapa besar kemungkinan Anda bersedia mengikuti penugasan serupa jika diminta.

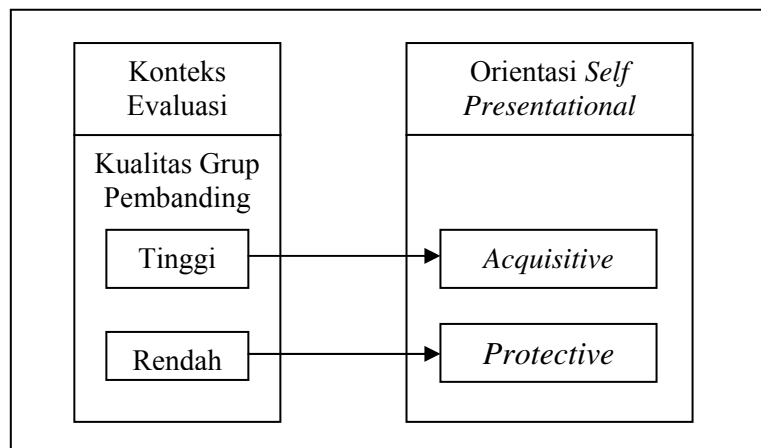
Sangat Mungkin	7	6	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Mungkin
----------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------------

Lampiran Tabel/Gambar

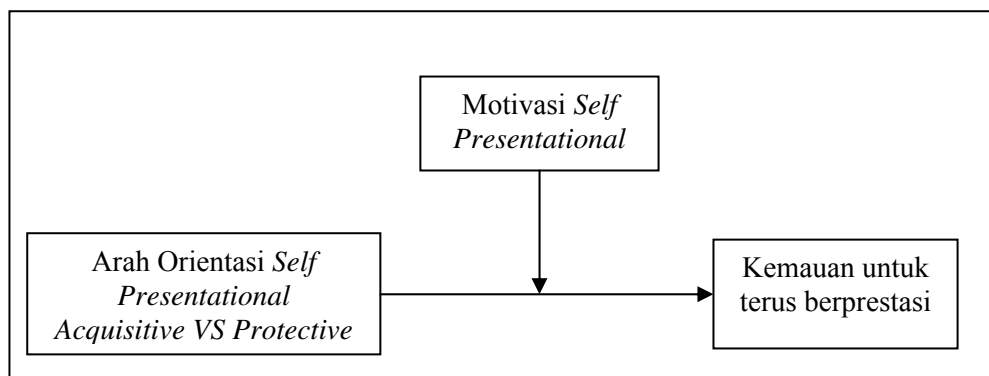
Tabel 2.1.
Perbedaan *Acquisitive* dan *Protective*

No	<i>Acquisitive</i>	<i>Protective</i>
1	Cenderung menerima pendapat evaluator karena dianggap lebih senior	Cenderung menolak pendapat evaluator karena dianggap kurang kompeten
2	Berorientasi pada pendekatan personal dengan <i>open mind</i>	Berorientasi mempertahankan pendapat agar tidak merasa dipermalukan

Gambar 2.1.
Model Hipotesis 1



Gambar 2.2.
Model Hipotesis 2 dan 3



Perlakuan Kepada Grup Eksperimen

GE1	GE2
Prestasi GE1 akan dibandingkan dengan kelompok pesaing yang merupakan lulusan Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) manipulatif.	Prestasi GE2 akan dibandingkan dengan kelompok pesaing lulusan SMU yang telah 3 bulan menempuh pelatihan akuntansi di lembaga pelatihan siap kerja manipulatif.
Hasil penugasan akan dibandingkan dengan kelompok pesaing oleh konsultan pendidikan independen (Agen)	Hasil penugasan akan dibandingkan dengan kelompok pesaing oleh konsultan pendidikan independen (Agen)
Agen akan mengirimkan hasil evaluasi ke Departemen Akuntansi (komite) yang akan membuat laporan hasil pekerjaan subyek beserta hasil perbandingannya dengan kelompok pesaing	Agen akan mengirimkan hasil evaluasi ke Departemen Akuntansi (komite) yang akan membuat laporan hasil pekerjaan subyek beserta hasil perbandingannya dengan kelompok pesaing
Subyek akan diinterview oleh Komite untuk mendiskusikan hasil pekerjaannya.	Subyek akan diinterview oleh Komite untuk mendiskusikan hasil pekerjaannya.

Tabel 4.1.
Statistik Deskriptif Subyek Eksperimen

Parameter	Nilai
Jumlah subyek	53 orang
Komposisi jenis kelamin	Laki-laki : 14 orang (26%) Perempuan: 39 orang (74%)
Asal tahun angkatan	2004: 1 orang (2%) 2005: 10 orang (19%) 2006: 42 orang (79%)
IPK rata-rata	3,52
Nilai AKM I & II	A : 74% AB: 26%
Grup Eksperimen	GE1 (grup PPAk): 20 orang GE2 (grup SMU) : 26 orang Grup kontrol : 7 orang

Sumber: data primer diolah

Tabel 4.2.
Tabulasi-silang (crosstabulation) orientasi self presentation

Keterangan			Arah Orientasi Self Presentational (D)				Total
			Protective		Acquisitive		
			-3.00	-1.00	1.00	3.00	
Perlakuan	PPAK (GE1)	Jumlah % terhadap GE1	2 10.0%	0 .0%	13 65.0%	5 25.0%	20 100%
	SMU (GE2)	Jumlah % terhadap GE2	2 7.7%	9 34.6%	8 30.8%	7 26.9%	26 100%
	Kontrol	Jumlah % terhadap control	0 .0%	4 57.1%	2 28.6%	1 14.3%	7 100%
Total Subyek		Jumlah % terhadap total	4 7.5%	13 24.5%	23 43.4%	13 24.5%	53 100%

Sumber: Data primer diolah

Tabel 4.3.
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Arah Orientasi Self Presentational (D)

Variabel	Item Nomor	Validitas		Cronbach Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
D	D1	0,642	0,000	0,198
	D2	0,678	0,000	
	D3	0,553	0,000	

Sumber: Data primer diolah

Tabel 4.4.
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Self Presentational (S)

Variabel	Item Nomor	Validitas		Cronbach Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
S	S1	0,753	0,000	0,788
	S2	0,791	0,000	
	S3	0,684	0,000	
	S4	0,735	0,000	
	S5	0,738	0,000	

Sumber: Data primer diolah

Tabel 4.5.
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemauan untuk Berprestasi (W)

Variabel	Item	Validitas	Cronbach
----------	------	-----------	----------

	Nomor	Korelasi (r)	Probabilitas (p)	Alpha
W	W1	0,927	0,000	0,897
	W2	0,985	0,000	

Sumber: Data primer diolah

Tabel 4.6.
Hasil Uji Chi-Square

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,531 ^a	6	0,035
Likelihood Ratio	17,912	6	0,006
Linear-by-Linear Association	0,001	1	0,977
N of Valid Cases	53		

Sumber: Data primer diolah

Tabel 4.7.
Hasil Regresi Orientasi *Self Presentational* (D) terhadap Kemauan untuk Berprestasi (W)

Variabel	koefisien	T hitung	Sig.	Keterangan
Intercept	7.103			
D	0.397	2.025	0.048*	Signifikan
R		= 0.273		
Adj R Square		= 0.056		
F hitung		= 4.102		
F tabel		= 4.023		
Sign. F		= 0.048		
α		= 0.05		

Sumber data : Data primer yang diolah

Keterangan : - Jumlah data (observasi) = 53

- * Signifikan pada level 5 %, Nilai t tabel : $\alpha = 5\% = 2.009$,

- Dependent Variabel Kemauan untuk Berprestasi (W)

Tabel 4.8.
Hasil Regresi Berganda: Motivasi Self Presentational Sebagai Variabel Moderating

Variabel	Koefisien	T hitung	Sig.	Keterangan
Model 2				
Intercept	7.043			

D	0.393	1.923	0.060**	Signifikan
S	0.002	0.089	0.930	Tidak Signifikan
R		= 0.273		
Adj R Square		= 0.038		
F hitung		= 2.015		
F tabel		= 3.172		
Sign. F		= 0.144		
α		= 0.05		

Model 3

Intercept	6.968			
D	0.519	0.596	0.554	Tidak Signifikan
S	0.006	0.163	0.871	Tidak Signifikan
D*S	-0.005	-0.149	0.882	Tidak Signifikan
R		= 0.274		
Adj R Square		= 0.018		
F hitung		= 1.325		
F tabel		= 2.779		
Sign. F		= 0.277		
α		= 0.05		

Sumber data: Data primer yang diolah

Keterangan : - Jumlah data (observasi) = 53

- ** Signifikan pada level 10 %, Nilai t tabel : $\alpha = 10\% = 1.675$

Dependent Variabel: Kemauan untuk Berprestasi (W)