

DAPU6210  
Edisi 1

MODUL 01

# Analisis dan Interpretasi Data Kuantitatif dalam Riset Administrasi Publik

Sujarwoto, M.Si., M.P.A., Ph.D.

# Daftar Isi

<b>Modul 01</b>	<b>1.1</b>
Analisis dan Interpretasi Data Kuantitatif dalam Riset Administrasi Publik	
<b>Kegiatan Belajar 1</b>	<b>1.4</b>
Aplikasi Desain Penelitian Kuantitatif dalam Riset Administrasi Publik	
<b>Latihan</b>	<b>1.18</b>
<b>Rangkuman</b>	<b>1.19</b>
<b>Tes Formatif 1</b>	<b>1.19</b>
<b>Kegiatan Belajar 2</b>	<b>1.21</b>
Analisis Data dan Aplikasinya dalam Riset Kuantitatif Administrasi Publik	
<b>Latihan</b>	<b>1.85</b>
<b>Rangkuman</b>	<b>1.86</b>
<b>Tes Formatif 2</b>	<b>1.86</b>
<b>Kunci Jawaban Tes Formatif</b>	<b>1.88</b>
<b>Daftar Pustaka</b>	<b>1.89</b>



## Pendahuluan

Modul 1 DAPU6210 ini menyajikan aplikasi analisis dan interpretasi data pada desain penelitian kuantitatif riset administrasi publik. Capaian pembelajaran Modul 1 DAPU6210 Analisis dan Interpretasi Data Riset Administrasi Publik (Suplemen) ini adalah mahasiswa mampu menganalisis, mengevaluasi, dan mengaplikasikan berbagai teknik analisis dan interpretasi data sesuai desain penelitian kuantitatif dalam riset administrasi publik dan langgam penulisannya. Artinya mahasiswa diharapkan mampu mempraktekkan bagaimana merancang desain penelitian kuantitatif dan melakukan analisis data untuk menguji hipotesis penelitian dan menjawab pertanyaan penelitian. Sedangkan capaian pembelajaran khusus pada Modul 1 ini diharapkan mahasiswa dapat sebagai berikut.

1. Mengaplikasikan desain penelitian kuantitatif dalam riset administrasi publik.
2. Menganalisis dan mengevaluasi hasil analisis data dan pengolahan data pada desain penelitian kuantitatif.

Modul 1 DAPU6210 ini terdiri atas dua kegiatan belajar. Kegiatan Belajar 1 membahas tentang aplikasi desain penelitian kuantitatif dalam riset administrasi publik. Mengingat ada banyak sekali teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif, maka pada Kegiatan Belajar 1 ini sengaja menggunakan satu contoh agar lebih mudah memahami isi dari desain penelitian kuantitatif. Contoh tersebut difokuskan pada penggunaan SEM (*Structural Equation Modeling*) sesuai dengan hipotesis yang akan diuji. Kegiatan Belajar 2 membahas tentang hasil analisis data dan pengolahan data. Pada Kegiatan Belajar 2 ini akan ditampilkan lebih banyak hasil penelitian agar mahasiswa lebih mudah memahami bagaimana langgam penulisan dan isi hasil penelitian berdasarkan hasil analisis data. Selanjutnya membahas pula tentang bagaimana melakukan analisis data dengan memanfaatkan *software excel* dan PLS (*Partial Least Square*) yang praktis dan mudah. Tujuannya agar mahasiswa dapat mempraktekkan untuk menyiapkan rancangan penelitian dan menganalisis data penelitian TAPD atau Disertasi.

# Aplikasi Desain Penelitian Kuantitatif dalam Riset Administrasi Publik

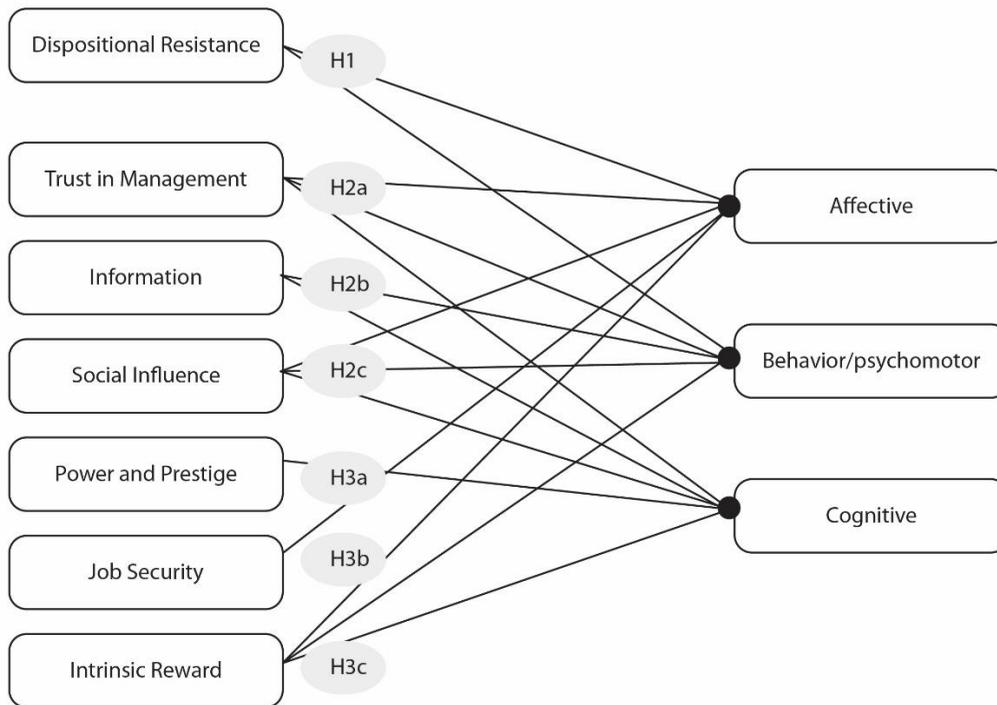
**A**plikasi desain penelitian kuantitatif dalam riset administrasi publik ini terkait erat dengan mata kuliah Metode Penelitian yang pernah mahasiswa pelajari. Penelitian kuantitatif adalah sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari: variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar. Penelitian kuantitatif didasari pada asumsi, kemudian ditentukan variabel, dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode-metode penelitian yang valid, terutama dalam penelitian kuantitatif.

Penelitian kuantitatif menerjemahkan data menjadi angka untuk menganalisis hasil temuannya. Penelitian kuantitatif dapat bersifat deskriptif, korelasi, dan asosiatif berdasarkan hubungan antarvariabelnya. Penelitian kuantitatif deskriptif biasanya hanya mengukur tingkat suatu variabel pada populasi atau sampel, sementara korelasi dan asosiatif melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Jika kuantitatif korelasi hanya menunjukkan hubungan, asosiatif berusaha mencari hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel terkait.

Dalam kepustakaan metode penelitian kuantitatif dijelaskan berbagai jenis desain baik deskriptif, korelasional, kausal komparatif, tindakan maupun eksperimen. Demikian pula teknik analisis statistik yang digunakan dalam penelitian kuantitatif sangat beragam dari mulai yang sifatnya deskriptif sampai dengan inferensial. Teknik statistik yang digunakan dalam contoh berikut ini termasuk dalam statistik inferensial dengan menggunakan desain *cross sectional* dan korelasional. Desain *cross sectional* dalam hal ini mempelajari prevalensi, distribusi, maupun hubungan antar variabel penelitian secara serentak pada individu-individu dari suatu populasi pada suatu saat. Dengan demikian studi *cross sectional* tidak mengenal adanya dimensi waktu, sehingga mempunyai kelemahan dalam menjamin bahwa paparan mendahului efek atau sebaliknya. Tentu masih ada banyak contoh-contoh lainnya yang bisa dipelajari dari berbagai sumber.

Secara umum dalam riset kuantitatif umumnya berisi tentang desain penelitian, populasi dan sampling penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas instrumen dan teknik analisis statistik. Bahasan ini dirancang se-aplikatif mungkin, sehingga dapat dipraktekkan mahasiswa dengan mudah serta disajikan dengan menggunakan contoh.

Contoh, misalnya dalam riset berjudul “Perubahan perilaku dalam organisasi perguruan tinggi: studi tentang *resistance behaviour* pada tenaga pendidik di Universitas Brawijaya”. Contoh ini diambil dari tugas akhir mahasiswa bimbingan penulis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.



Gambar 1.1  
Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Ada tiga hipotesis yang akan diuji dalam riset ini.

- H1 : Pegawai yang memiliki kepribadian (*personality*) pencari rutinitas cenderung memiliki resistensi tinggi terhadap perubahan organisasi.
- H2a : Semakin tinggi *power* dan *prestige* semakin tinggi resistensi (*cognitive*) pegawai terhadap perubahan organisasi.
- H2b : Semakin tinggi sekuritas pekerjaan pegawai semakin rendah resistensinya (afektif) terhadap perubahan organisasi.
- H2c : Semakin tinggi pengaruh sosial (*social influence*), semakin tinggi resistensi pegawai terhadap perubahan.
- H3a : Semakin tinggi kepercayaan pegawai pada manajemen maka semakin rendah resistensinya (*affective*, psikomotor, *cognitive*) terhadap perubahan organisasi.
- H3b : Semakin berkualitas informasi (*information*) maka semakin rendah resistensi (psikomotor dan *cognitive*) pegawai terhadap perubahan organisasi.
- H3c : *Social influence* berkorelasi positif dengan resistensi (*affective*, psikomotor, *cognitive*) pegawai terhadap perubahan organisasi.

## A. DESAIN PENELITIAN

Penelitian ini memakai desain penelitian kuantitatif yang bertujuan menguji teori dengan memeriksa hubungan antar variabel. Variabel tersebut dapat diukur melalui instrumen, sehingga data angka dari variabel tersebut dapat dianalisis dengan prosedur statistik (Creswell, 2014). Pada penelitian ini pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengetahui peristiwa perilaku resistensi dan menguji faktor-faktor apa saja yang menyebabkan perilaku tersebut. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan survei. Penelitian survei berisi deskripsi data kuantitatif atau angka dari tren, sikap, atau pendapat dari sejumlah populasi dengan meneliti *sample* dari populasi tersebut (Creswell, 2014). Kemudian data kuantitatif dianalisis menggunakan metode statistik inferensial, yaitu statistik untuk membandingkan dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen (Creswell, 2012). Statistik inferensial digunakan untuk membuat inferensi dan prediksi berdasarkan data yang dikumpulkan (Cohen, Manion, & Morrison, 2017).

## B. POPULASI DAN SAMPLING

Dalam penelitian kuantitatif target populasi adalah sekelompok individu atau organisasi dengan beberapa karakteristik umum yang ditentukan sesuai dengan yang diteliti (Creswell, 2012). Sesuai dengan tujuan penelitian ini untuk meneliti resistensi pada tenaga pendidik di perguruan tinggi, maka populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dosen, khususnya dosen yang tergabung dalam 5 fakultas di Universitas Brawijaya yaitu Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), Fakultas Ilmu Administrasi (FIA), Fakultas Hukum (FH), Fakultas Ilmu Budaya (FIB) dan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik (FISIP).

Sampel diartikan sebagai sub kelompok dari target populasi yang akan peneliti rencanakan untuk dipilih sebagai generalisasi dari target populasi. Dalam kondisi ideal, sampel adalah individu yang representatif untuk keseluruhan populasi (Creswell, 2012). Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). *Simple random sampling* merupakan teknik *sampling* sederhana yang dimaksudkan untuk memilih partisipan yang representatif dengan penelitian dengan mengasumsikan setiap individu memiliki kemungkinan yang sama untuk dipilih sebagai partisipan dari populasi (Creswell, 2012). Teknik ini dipilih karena karakteristik dan populasi yang hampir homogen. Setiap fakultas akan dilakukan penarikan sampel berdasarkan proporsi masing-masing fakultas secara acak. Ukuran sampel menggunakan rumus Bartlett, yang menentukan sampel berdasarkan karakter data (kontinu atau kategori) dan berdasarkan jumlah populasi, margin error dan standard error dan t-statistics yang diinginkan (Bartlett, Kotrlík, & Higgins, 2001). Rumus tersebut cocok digunakan untuk penelitian organisasional khususnya di lembaga pendidikan.

Berdasarkan data yang didapat, populasi dosen pada 5 fakultas yang menjadi subyek penelitian sebagaimana Tabel 1.1.

Dengan jumlah populasi 702 orang, maka sampel yang diambil dengan standar error 0,05 adalah sebanyak **102** sampel. Sedangkan dengan metode analisis menggunakan *structural equation model* seperti yang akan penulis gunakan, ukuran sampel dapat dihitung dari 5-10 kali jumlah *structural path* (Hair, *et al.*, 2016). Dalam penelitian ini, jumlah jalur yang mengarah kepada variabel laten endogen adalah 15 jalur, oleh karena itu sampel minimal untuk penelitian ini agar memperoleh hasil yang baik adalah  $5 \times 15 = 75$  sampel.

Tabel 1.1  
Sampel Penelitian

Fakultas	Dosen PNS	Dosen Tetap Non PNS	Total Per Fakultas
FH	75	22	97
FEB	129	32	161
FIA	117	41	158
FISIP	65	96	161
FIB	59	66	125
<b>Total</b>	<b>445</b>	<b>257</b>	<b>702</b>

Sumber: Data Kepegawaian (29 September 2020)

### C. VARIABEL PENELITIAN

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan dependen. Dalam penelitian *structural equation model* (SEM), dikenal beberapa jenis variabel yaitu variabel laten (*latent variable*) dan variabel terukur (*measured variable*) yang disebut definisi operasional/indikator. Variabel independen dari penelitian ini adalah: *Personality* dan *Context*. Dan variabel dependen/terikat adalah perilaku resisten (*resistance behaviour*). Selain itu dalam variabel laten terdiri dari variabel laten eksogen (laten bebas/independen) yang disimbolkan sebagai X dan laten endogen (laten terikat/dependen) yang disimbolkan dengan Y. Tabel 1.2 menjelaskan variabel laten dan variabel terukur dari penelitian ini.

Tabel 1.2  
Variabel Laten dan Variabel Terukur

Konsep	Variabel Laten (LV) Eksogen
<i>Personality</i>	<i>Dispositional Resistance</i>
<i>Organizational Output</i>	<i>Power and Prestige</i> <i>Job Security</i> <i>Intrinsic Rewards</i>
<i>Organizational Process</i>	<i>Trust in Management</i> <i>Information</i> <i>Social Influence</i>

Konsep	Variabel Laten (LV) Endogen
<i>Resistance Behaviour</i>	<i>Affective</i> <i>Behavioural/Intentional</i> <i>Cognitive</i>

#### D. DEFINISI OPERASIONAL

Tabel 1.3  
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Sumber	Indikator	Skala Pengukuran	Kode	Kuesioner Item Pertanyaan
1	<i>Personality</i> Definisi: Kepribadian yang mengarah kepada kecenderungan perilaku yang resisten terhadap perubahan	Oreg (2003); Stewart (2009)	<i>Routine Seeking</i> (pencari rutinitas) (P1)	Skala likert (1-6) "Sangat setuju" (6)- Sangat tidak setuju" (1)	P1.1	Biasanya mengganggu perubahan adalah hal negatif
					P1.2	Lebih memilih pekerjaan rutin sehari penuh daripada pekerjaan yang mendadak dan tak terduga.
					P1.3	Lebih suka melakukan kebiasaan sehari-hari daripada mencoba hal yang baru dan berbeda
					P1.4	Ketika menghadapi rutinitas yang sama, cenderung mencari cara untuk merubah rutinitas itu.*
					P1.5	Lebih memilih "merasakan bosan" daripada "merasakan terkejut/tegang".
			<i>Emotional Reaction/reaksi emosional</i> (P2)		P2.1	Merasa tertekan jika mendapat berita akan ada perubahan besar dalam pekerjaan di kantor
					P2.2	Merasa ingin marah jika ada perubahan mendadak
					P2.3	Merasa tertekan ketika sesuatu tidak berjalan sesuai rencana
					P2.4	Merasa tidak nyaman ketika pimpinan merubah sistem penilaian kinerja, walaupun saya yakin saya akan memenuhi penilaian kinerja dalam sistem penilaian baru.
			<i>Short-term focus/fokus jangka pendek</i> (P3)		P3.1	Merasa keberatan ketika harus merubah rencana yang telah ditetapkan.
					P3.2	Seringkali sedikit tidak nyaman terhadap perubahan walaupun perubahan itu pada akhirnya akan membuat kehidupan saya lebih baik
					P3.3	Ketika mendapat tekanan dari orang lain untuk merubah

No	Variabel	Sumber	Indikator	Skala Pengukuran	Kode	Kuesioner Item Pertanyaan
						sesuatu (urusan pribadi maupun kerja), saya cenderung menolaknya meskipun perubahan tersebut akan menguntungkan saya
					P3.4	Terkadang menghindari perubahan walaupun saya mengetahui perubahan itu baik untuk saya.
			<i>Cognitive rigidity</i> /kekakuan kognitif (P4)		P4.1	Seringkali berubah pikiran (dalam urusan pribadi maupun pekerjaan)*
					P4.2	Tidak suka berubah pikiran, ketika sudah mendapatkan suatu kesimpulan yang terpercaya
					P4.3	Tidak mudah untuk berubah pikiran dalam berbagai hal
					P4.4	Memiliki pandangan yang selalu konsisten setiap waktu pada berbagai hal
2	<i>Power and Prestige</i> Definisi: Berkurangnya pengaruh dan kekuasaan atas sumber-sumber daya yang dimiliki didalam organisasi	Goltz & Hietapelto (2003)	Kekuasaan yang dimiliki (PP1)	<i>Rating Scale</i> 1-5 : “sangat menurun” (1) dan “Sangat meningkat” (5)	PP1.1	Saya mudah memperoleh insentif dan hibah penelitian baik internal UB maupun dari luar UB*.
		Kemampuan seseorang untuk memimpin (PP2)	PP2.1		Semakin mudah diberikan amanah menduduki suatu jabatan*	
		Kemampuan untuk mencapai keuntungan dari perubahan (PP3)	PP2.2		Kemampuan saya cukup diperhitungkan dan cukup menjadi panutan dan teladan bagi mahasiswa maupun kolega*	
					PP3.1	Saya diberikan tanggungjawab jabatan yang sesuai dengan kompetensi yang saya miliki*
3	<i>Job security</i> Definisi: Masa depan dari pekerjaan, jabatan dan posisi yang terancam hilang	Hackman dan Oldham (1976) Oreg (2006)	Jaminan pekerjaan, jabatan dan kewenangan (JS1)	<i>Rating Scale</i> 1-5 : “sangat menurun” (1) dan “Sangat meningkat” (5)	JS1.1	Cepat naik pangkat dan golongan*
					JS1.2	Mempermudah memperoleh jabatan struktural*
					JS1.3	Ancaman kehilangan pekerjaan sebagai dosen maupun peneliti

No	Variabel	Sumber	Indikator	Skala Pengukuran	Kode	Kuesioner Item Pertanyaan
4	<i>Intrinsic Rewards</i>  Definisi : Sebagai keinginan seorang individu untuk menerima tantangan dalam pekerjaannya, otonomi serta perasaan tertarik dan menikmati pekerjaan	Deci & Ryan (2000)	<i>Interesting Job</i> (IR1)	<i>Rating Scale</i> 1-5 : “sangat menurun” (1) dan “Sangat meningkat” (5)	IR1.1	Semakin mudah memperoleh pekerjaan yang saya senangi dan menarik bagi saya*
			<i>Challenging Job</i> (IR2)		IR1.2	Kreativitas saya semakin meningkat*
					IR2.1	Memperoleh pekerjaan yang menantang*
					IR2.2	Optimalisasi pengembangan kompetensi yang saya dapatkan*
					IR3.1	Memperoleh kemandirian dalam menyusun karya ilmiah*
5	<i>Trust in Management</i>  Definisi: Dukungan dan kepercayaan atas kemampuan manajemen dalam melakukan perubahan	Oreg (2006)	Persepsi atas kemampuan manajemen untuk mengelola perubahan (TM1)	Skala likert (1-6) “Sangat setuju” (6)- Sangat tidak setuju” (1)	TM1.1	Saya meyakini bahwa kebijakan publikasi ilmiah internasional yang diambil UB (pemberian insentif, pendampingan publikasi mahasiswa pasca sarjana dan dosen) adalah keputusan yang tepat
					TM1.2	Semua pegawai UB baik yang ada di unit klinik jurnal fakultas dan PPIKID dapat diandalkan untuk melaksanakan kebijakan publikasi internasional (pemberian insentif, pendampingan publikasi mahasiswa pasca sarjana dan dosen).
					TM1.3	Pimpinan UB menetapkan kebijakan publikasi internasional (pemberian insentif, pendampingan publikasi mahasiswa pasca sarjana dan dosen) berdasarkan informasi yang akurat dan alasan yang tepat
6	<i>Information</i>  Definisi: Informasi yang dibutuhkan untuk perubahan yaitu informasi yang tepat waktu,	Wanberg & Banas's (2000) & Miller 1994)	Kualitas Informasi (I1)	Skala likert (1-6) “Sangat setuju” (6)- Sangat tidak setuju” (1)	I1.1	PPIKID dan klinik jurnal fakultas selalu mengupdate berbagai informasi dan pelatihan terkait publikasi internasional
					I1.2	Informasi atau pelatihan menulis publikasi internasional yang diberikan oleh PPIKID dan klinik jurnal fakultas sangat berguna
					I1.3	Informasi dan pelatihan yang diterima memberikan penjelasan

No	Variabel	Sumber	Indikator	Skala Pengukuran	Kode	Kuesioner Item Pertanyaan
	informatif dan berguna					pertanyaan-pertanyaan saya selama ini tentang tips dan trik publikasi internasional
					I1.4	Informasi dan pelatihan yang disediakan oleh PPIKID dan klinik jurnal cukup baik dan positif
					I1.5	Informasi dan pelatihan yang disediakan PPIKID dan klinik jurnal fakultas sangat bermanfaat
					I1.6	Cara dalam menyampaikan informasi dan pelatihan yang diberikan oleh tim PPIKID maupun klinik jurnal sudah efektif dan tepat.
7	<i>Social Influence</i> Definisi: Dukungan atau penolakan dari lingkungan sosial atas perubahan	Oreg (2006)	Dukungan dari lingkungan sosial (SI1)	Skala likert (1-6) "Sangat setuju" (6)- Sangat tidak setuju" (1)	SI1.1	Kolega saya sekantor sangat membantu saya selama penulisan dan publikasi artikel bereputasi Internasional
					SI1.2	Pimpinan di fakultas maupun universitas memberikan motivasi pada setiap dosen untuk publikasi artikel Internasional bereputasi (Scopus atau Thomson).
					SI1.3	Saya sangat didukung oleh kolega di luar UB dalam menerbitkan publikasi internasional bereputasi (Scopus dan Thomson)

Keterangan : \*Reverse artinya skor dibalik.

Tabel 1.4  
Variabel Laten Endogen (Skala Sikap Resistensi terhadap Perubahan)

No	Variabel	Sumber	Indikator	Skala Pengukuran	Kode	Kuesioner Pertanyaan
1	<b>Cognitive Resistance</b> (Resistensi Kognitif) Definisi: Pikiran seseorang terkait perubahan yang mengarah kepada resistensi	Oreg (2003)	Pikiran negatif tentang perubahan (CR1)	Skala Likert (1-6) "Sangat tidak setuju" (1), "sangat setuju" (6)	CR1.1	Kebijakan ini akan berdampak negatif pada karir dosen di Universitas Brawijaya
					CR1.2	Kebijakan ini adalah keputusan yang baik bagi karir dosen. *
					CR1.3	Saya sangat mendukung kebijakan publikasi Internasional di Universitas Brawijaya *
					CR1.4	Publikasi Internasional akan membuat pekerjaan saya

No	Variabel	Sumber	Indikator	Skala Pengukuran	Kode	Kuesioner Pertanyaan
						sebagai dosen di Universitas Brawijaya semakin sulit
					CR1.5	Kebijakan ini akan menguntungkan karir saya sebagai dosen di Universitas Brawijaya*
					CR1.6	Kebijakan ini akan menguntungkan saya secara personal*
2	<b>Affective Resistance</b> Definisi: Perasaan seseorang terkait perubahan yang mengarah kepada resistensi	Oreg (2003)	Perasaan negatif tentang perubahan (ER1)	Skala Likert (1-6) "Sangat tidak setuju" (1), "sangat setuju" (6)	ER1.1	Saya cemas pada semua hal yang harus dilakukan terkait publikasi internasional yang diterapkan di Universitas
					ER1.2	Kebijakan publikasi internasional di Universitas Brawijaya membuat perasaan saya negatif
					ER1.3	Saya antusias atas kebijakan publikasi internasional di Universitas Brawijaya*
					ER1.4	Kebijakan ini membuat saya marah
					ER1.5	Kebijakan ini membuat saya tertekan
3	<b>Behavioural Resistance/Resistensi</b> Perilaku/intensional  Definisi:Tindakan/kemauan untuk merespon perubahan	Oreg (2003)	Kemauan untuk bertindak secara bertentangan dengan perubahan (BR1)	Skala Likert (1-6) "Sangat tidak setuju" (1), "sangat setuju" (6)	BR1.1	Saya cenderung menentang kebijakan ini
					BR1.2	Saya sedang berpikir untuk membuat publikasi ilmiah terindeks internasional *
					BR1.3	Saya lebih memilih mengerjakan tugas dan tanggung jawab saya selainnya sebagai dosen daripada menulis artikel terindeks Internasional
					BR1.4	Saya protes atas kebijakan ini
					BR1.5	Saya komplain tentang kebijakan ini kepada teman/kolega saya
					BR1.6	Saya menyatakan keberatan terhadap kebijakan publikasi internasional yang diterapkan di Universitas Brawijaya
					BR1.7	Saya mendorong terlaksananya publikasi ilmiah internasional *

Keterangan : \*Reverse artinya skor dibalik.

## E. SKALA DAN INSTRUMEN PENELITIAN

### 1. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei, sehingga instrumen yang digunakan adalah kuesioner (Creswell, 2012). Kuesioner akan disebar kepada para dosen di Universitas Brawijaya khususnya dosen yang berdomain pada Fakultas Ilmu Administrasi, Fakultas Ekonomi Bisnis, Fakultas Ilmu Budaya, Fakultas Ilmu Politik dan Fakultas Hukum. Kuisisioner untuk penelitian ini dapat dibaca pada <https://forms.gle/hiwxaynRzsDfUXnY7>.

### 2. Skala Penelitian

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel dependen (*resistance behaviour*) dan variabel *personality* serta variabel persepsi proses organisasi (*Information, trust in management* dan *social influence*) adalah menggunakan skala ordinal dengan rating 1-6 (skala likert). 1 untuk “Sangat tidak setuju”, 2 untuk “Tidak Setuju”, 3 untuk “Cenderung tidak setuju”, 4 untuk “cenderung setuju”, 5 untuk “setuju” dan 6 untuk “sangat setuju”.

Persepsi output organisasi (*power* dan *prestige, job security, dan Intrinsic rewards*) diukur menggunakan skala likert dengan rating 1-5. 1 untuk “sangat menurun”, 2 untuk “menurun”, 3 untuk “Tidak Berubah”, 4 untuk “meningkat” dan 5 untuk “sangat meningkat”.

Distribusi jawaban responden akan dijelaskan sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Dalam distribusi jawaban akan disusun interval kelas berdasarkan Tingkat Pencapaian Responden. Pembentukan TCR (Tingkat Pencapaian Responden) dilakukan untuk memperoleh acuan dalam melakukan evaluasi terhadap distribusi jawaban masing-masing responden, dan memberikan kesimpulan atas distribusi jawaban tersebut.

Untuk mengetahui tingkat pencapaian responden (TCR) digunakan formula sebagai berikut (Arikunto, 2010):

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata skor} \times 100}{\text{Skor maksimum}}$$

Dimana: TCR = Tingkat Pencapaian Responden

Pada variabel *personality* dan variabel persepsi proses organisasi (*Information, trust in management* dan *social influence*) klasifikasi TCR yang akan dibentuk adalah sebagai berikut.

Tabel 1.5  
Penentuan Kategori Variabel *Personality* dan Persepsi Proses Organisasi

TCR	Kategori
81 – 100%	Sangat Tinggi
61 – 80%	Tinggi
41 – 60%	Sedang
21 – 40%	Rendah
0 – 20%	Sangat Rendah

Adapun kategori untuk variabel output organisasi (*power* dan *prestige, job security*, dan *Intrinsic rewards*), interpretasi adalah sebagai berikut.

Tabel 1.6  
Penentuan Kategori Variabel Organisasi

TCR	Keterangan
81 – 100%	Sangat Baik/Sangat Meningkatkan
61 – 80%	Baik/Meningkat
41 – 60%	Kurang baik/Tidak Berubah
21 – 40%	Buruk/Menurun
0 – 20%	Sangat Buruk/ Sangat Menurun

## F. TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *structural equation model* (SEM) menggunakan software *Smart-PLS 3*. Analisis menggunakan SEM dipilih sebab *structural equation model* mampu memberikan informasi yang lengkap tentang hubungan antara konstruk dan indikator serta hubungan antar konstruk yang dihipotesiskan secara simultan (Ghozali, 2005). SEM adalah model yang paling kokoh dan handal untuk digunakan dalam penelitian yang bersifat multidimensional dan *complicated* (rumit) yang memungkinkan peneliti dapat memperoleh gambaran keseluruhan model secara komprehensif untuk menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *non-recursive*. Dalam penelitian ini analisis SEM adalah berbasis *partial-least square* (PLS-SEM) yang tujuannya untuk menguji teori dan mengeksplorasi teori (Ghozali, 2008). Model ini cocok dengan spesifikasi model pengukuran yang menggunakan indikator reflektif (indikator yang menggambarkan variabel laten/dipengaruhi variabel laten).

## G. TAHAPAN PEMODELAN DENGAN SEM

Tahapan dalam pemodelan dan analisis persamaan struktural secara umum terdiri dari 2 tahapan utama, yaitu: evaluasi *measurement model* dan *structural model* (Sarstedt, Ringle, & Hair, 2014). Kedua yaitu: tahapan ini digunakan untuk menilai *intrinsic reward* dari model yang diuji dengan menggunakan metode *partial least*

*square* (Garson, 2016). *Measurement model* berfungsi untuk menguji *outer model* yaitu hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikator yang menyusunnya. Evaluasi pada *measurement model* dimaksudkan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator dan variabel laten. Sedangkan uji *structural model* digunakan untuk menguji *inner model*, yaitu hubungan antar konstruk lain baik itu laten eksogen dan endogen. Menurut Hair (2014), langkah-langkah dalam analisis model SEM adalah sebagai berikut:

### 1. Tahap 1: Evaluasi Measurement Model (Uji Outer Model)

Pada tahap ini, uji *outer model* digunakan untuk mengukur kekuatan dan konsistensi hubungan dari indikator-indikator atau item-item dengan variabel laten yang diukur. Pengukurannya terdiri dari *cronbach alpha*, *construct reliability* dan *discriminant validity*.

#### a. Cronbach Alpha

*Cronbach alpha* digunakan untuk mengukur seberapa kuat dan valid indikator terhadap variabel laten yang diukurnya. Pengukuran ini menggunakan nilai *individual item reliability* dan *average variance extracted*. *Individual item reliability* dilihat dari nilai *outer loadings* masing-masing indikator. Nilai ini menggambarkan kesesuaian dari indikator terhadap variabel laten yang didefinisikannya (Garson, 2016). Nilai acuan untuk *individual item reliability* adalah idealnya  $>0.7$ . Namun menurut beberapa literatur, nilai *individual item reliability* bergantung pada jumlah sampel yang digunakan. Menurut Hair, et al. (1998), nilai *outer loadings* yang digunakan sebagai acuan dapat dilihat dari Tabel 1.7 berikut.

Tabel 1.7  
Faktor *Loading* dan Ukuran Sampel Penelitian

Sample size	Factor loadings
350	.30
250	.35
200	.40
150	.45
120	.50
100	.55
85	.60
70	.65
60	.70
50	.75

Keterangan: Tabel diolah dari sumber: Hair, et al. (1998)

Sedangkan ukuran kedua adalah AVE (*Average Variance Extracted*). AVE digunakan untuk menguji validitas konvergen maupun divergen. AVE menggambarkan rata-rata *communality* dari masing-masing variabel laten (Garson, 2016).

b. *Construct Reliability*

*Construct reliability* digunakan untuk mengukur *internal consistency reliability*, yaitu sejauh mana konstruk atau variabel konsisten, akurat dan tepat dalam mengukur suatu konsep. Pada penelitian ini mencari reliabilitas dengan menggunakan teknik *alfa cronbach* dan *composite reliability*. Nilai reliabilitas yang umumnya diterima dan menunjukkan ketepatan haruslah lebih besar dari 0,7. Namun peraturan umum lain menggunakan nilai  $\geq 0,6$  untuk tujuan penelitian eksploratory (Garson, 2016). Adapun untuk menghitungnya dengan persamaan berikut (Sugiyono, 2013).

$$r_i := \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Dimana:

$R_i$  = reliabilitas instrumen;

$k$  = banyaknya butir pernyataan;

$S_i^2$  = jumlah varians butir;

$S_t^2$  = varians total;

Adapun untuk mencari varians butir dengan persamaan berikut:

$$S_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

Dimana:

$S_i^2$  = Varians butir;

$JK_i$  = Jumlah kuadrat seluruh skor butir;

$JK_s$  = Jumlah kuadrat subyek;

$n^2$  = Jumlah responden

Sedangkan untuk mencari varians total adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n^2}$$

Dimana:

$S_t^2$  = varians total;

$\sum X_t^2$  = Jumlah kuadrat X total;

$(\sum X_t)^2$  = Jumlah X total dikuadratkan;

$n$  = jumlah responden

Pengukuran kedua adalah menggunakan *composite reliability* (CR). Perhitungan dengan CR juga akan digunakan karena kenyataannya dalam penghitungan reliabilitas dengan *cronbach alpha*, akan memberikan reliabilitas yang lebih rendah (under estimate) jika dibandingkan dengan *composite reliability* (CR). Besarnya nilai CR dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$CR = \frac{\left[ \sum_{i=1}^n \lambda_i \right]^2}{\left[ \sum_{i=1}^n \lambda_i \right]^2 + \left[ \sum_{i=1}^n \delta_i \right]}$$

Dimana:

$\left[ \sum_{i=1}^n \lambda_i \right]^2$  = Kuadrat total *standardized loading factor*

$\left[ \sum_{i=1}^n \delta_i \right]$  = Total Kesalahan Pengukuran

### c. *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* adalah estimasi yang digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator mengukur variabel yang diukur dan bukan mengukur konstruk atau variabel lainnya. Dengan kata lain *discriminant validity* digunakan untuk membedakan konstruk yang diukur dengan konstruk lainnya (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014). Ukuran yang digunakan untuk mengukur *discriminant validity* dalam penelitian ini adalah menggunakan 2 ukuran, yaitu: perbandingan *cross loading* dan *forner-larcker criterion*. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstruk dari blok lainnya. Jika korelasi antara indikator dengan konstraknya lebih tinggi dari korelasi dengan konstruk blok lainnya, hal ini menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Yang kedua adalah *forner-larcker criterion*, dalam pengukuran ini kriterianya adalah nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya.

## 2. Tahap 2: *Evaluasi Structural Model (Uji Inner Model)*

Uji *Inner model* atau menguji model struktural, yaitu menguji hubungan antar variabel laten baik variabel eksogen maupun endogen. Pengujian ini digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel yang dihipotesiskan dan menguji kecocokan model.

Langkah *pertama* dari pengujian ini adalah melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk. Ukuran signifikansi ini dilihat pada *t test* atau *p value* (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*).

Langkah *kedua* adalah mengevaluasi nilai  $R^2$ .  $R^2$  juga disebut sebagai koefisien determinasi, yaitu *overall effect size* yang diukur untuk model struktural yang diinterpretasikan seperti pada regresi linear. Ia disebut juga sebagai besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menurut Chin (1998) dalam Garson (2016) kriteria  $R^2$  terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu : nilai  $R^2$  0.67, 0.33 dan 0.19 sebagai substansial, sedang (*moderate*) dan lemah (*weak*).



### Latihan

Untuk memperdalam pemahaman Anda mengenai materi di atas, kerjakanlah latihan berikut!

- 1) Analisislah komponen utama yang ada dalam desain penelitian kuantitatif! Bagaimana dengan penulisan TAPD atau Disertasi Anda, apakah sudah mengikuti komponen tersebut?
- 2) Evaluasilah langkah-langkah apa saja yang ditempuh dalam penyusunan instrumen penelitian! Bagaimana dengan penulisan TAPD atau Disertasi Anda, apakah sudah mengikuti langkah-langkah tersebut?
- 3) Analisislah langkah-langkah apa saja yang ditempuh dalam penentuan populasi dan sampel penelitian! Bagaimana dengan penulisan TAPD atau Disertasi Anda, apakah sudah mengikuti langkah-langkah tersebut?
- 4) Evaluasilah langkah-langkah apa saja yang ditempuh dalam melakukan analisis data! Bagaimana dengan penulisan TAPD atau Disertasi Anda, apakah sudah mengikuti langkah-langkah tersebut?

#### *Petunjuk Jawaban Latihan*

- 1) Silakan Anda membaca kembali Kegiatan Belajar 1 terkait komponen utama dalam desain riset kuantitatif. Selanjutnya analisislah, apakah komponen utama tersebut sudah Anda aplikasikan dalam penulisan TAPD atau Disertasi Anda.
- 2) Silakan Anda membaca kembali Kegiatan Belajar 1 terkait instrumen penelitian yang dijabarkan dari variabel dan indikator penelitian. Selanjutnya evaluasilah, apakah hal tersebut sudah Anda aplikasikan dalam penulisan TAPD atau Disertasi Anda.
- 3) Silakan Anda membaca kembali Kegiatan Belajar 1 terkait populasi Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi tersebut yang mewakili karakteristik populasi. Sampel dihitung berdasarkan formula dengan memperhitungkan jumlah populasi, *confidence interval*, *confidence level*, *standard deviasi* dan *power* yang diharapkan. Apakah Anda menggunakan salah satu cara perhitungan tersebut dalam penulisan TAPD

atau Disertasi Anda? Bila ya, maka dapat Anda lakukan analisis langkah-langkahnya.

- 4) Silakan Anda membaca kembali Kegiatan Belajar 1 terkait teknik analisis statistik yang digunakan dalam riset kuantitatif tergantung pada hipotesis penelitian yang akan diuji.



## Rangkuman

Penelitian dengan *paradigma positivist* umumnya menggunakan desain penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Dalam rancangan penelitian kuantitatif paling tidak harus memuat: desain penelitian, populasi dan sampling penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas instrumen dan teknik analisis statistik.



## Tes Formatif 1

Kerjakan soal di bawah ini dengan tepat!

Untuk mengaplikasikan materi Kegiatan Belajar 1, mahasiswa harus melakukan sebagai berikut.

- 1) Bila Anda menggunakan desain penelitian kuantitatif, maka evaluasilah rancangan desain penelitian Anda agar mengikuti komponen utama dalam materi ini!
- 2) Identifikasilah faktor yang menjadi kendala Anda dalam menuliskan desain rancangan penelitian kuantitatif, dan diskusikan dengan Pembimbing Anda!
- 3) Carilah bahan pengayaan daring terkait tutorial tentang desain rancangan penelitian kuantitatif yang akan Anda gunakan dalam penelitian TAPD! Ikuti, simak, dan aplikasikan dalam penelitian TAPD Anda.

Cocokkanlah jawaban Anda dengan Kunci Jawaban Tes Formatif 1 yang terdapat di bagian akhir modul ini.

**Tindak Lanjut**

Materi yang sudah dipelajari dalam Kegiatan Belajar 1 ini dapat Anda perdalam dengan membaca dan mengunduh beberapa materi yang ada di situs *Website* dan beberapa buku teks berikut ini. *Situs website* ini dapat diakses secara gratis. Beberapa *chapter* buku teks juga tersedia gratis di *Google Books* yang dapat Anda lihat dan baca di laman *website Google Books*.

**Web Links:**

- <https://www.youtube.com/watch?v=14BBUnLJg6A> . Website ini kuliah mengenai penulisan disertasi doktor di UGM.
- <https://www.youtube.com/watch?v=Tf-eb1c-msI> . Website ini berisi penjelasan mengenai perbedaan disertasi dan tesis.

**Bahan bacaan:**

- Sampson, J. P. (2012). Guide to quantitative and qualitative dissertation research.  
<https://diginole.lib.fsu.edu/islandora/object/fsu%3A405471/>  
Buku ini berisi panduan dan contoh-contoh disertasi dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif.
- Lunenburg, F. C., & Irby, B. J. (2008). Writing a successful thesis or dissertation: Tips and strategies for students in the social and behavioral sciences. Corwin press. Buku ini berisi tentang beberapa tips yang sangat bermanfaat bagi Anda memulai menyusun disertasi.
- Mauch, J., & Park, N. (2003). Guide to the successful thesis and dissertation: A handbook for students and faculty (Vol. 62). CRC Press. Buku ini berisi tentang pedoman penyusunan disertasi khususnya untuk bidang studi ilmu sosial.

# Analisis Data dan Aplikasinya dalam Riset Kuantitatif Administrasi Publik

Kegiatan Belajar

2

**P**ada Kegiatan Belajar 2 ini, membahas cara menyusun bab analisis data penelitian dalam TAPD atau Disertasi administrasi publik. Isi bab hasil penelitian adalah hasil analisis terhadap data yang dikumpulkan. Analisis dilakukan secara bertahap dari mulai analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data penelitian, uji kehandalan model dan terakhir uji hipotesis penelitian.

Kegiatan Belajar 2 ini dibagi menjadi dua bagian. Bagian pertama membahas tentang bagaimana mempresentasikan hasil analisis data. Pada bagian ini dijelaskan bagaimana tabel, grafik, dan gambar ditampilkan dan cara interpretasinya. Bagian kedua membahas tentang bagaimana mengolah data hasil penelitian, sehingga akan diberikan contoh cara menggunakan *excel* dan *software* PLS (*Partial Least Square*) yang relatif mudah diikuti dan sumbernya banyak ditemukan, agar mahasiswa dapat mengikutinya dengan mudah. Pada bagian akhir dari Kegiatan Belajar 2, diberikan tugas dan test formatif dengan menggunakan data penelitian yang akan Anda gunakan untuk TAPD atau Disertasi Anda. Dengan demikian setelah mempelajari Kegiatan Belajar 2 ini mahasiswa diharapkan mampu mempraktekkan langsung untuk penelitian TAPD atau Disertasi bagi yang menggunakan desain penelitian kuantitatif.

## A. HASIL PENELITIAN

Setelah melakukan pengambilan data, penelitian ini mendapatkan responden sebanyak 150 orang dari kuesioner yang dibagikan secara *online* kepada 450 dosen, sehingga respons rate yang didapatkan adalah 33%. Identifikasi Karakteristik sosial demografi partisipan dalam penelitian ini didasarkan pada jenis kelamin responden, usia responden, status kepegawaian, fakultas, program studi, jabatan akademik, jabatan struktural yang dimiliki, lama menjabat struktural, lama kerja di Universitas Brawijaya, H-Indeks Scopus, jumlah publikasi pada jurnal internasional bereputasi yang dimiliki, hambatan terbesar dalam proses publikasi internasional bereputasi, dan kebutuhan utama dalam proses publikasi internasional bereputasi.

Adapun deskripsi jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian akan dijelaskan mulai dari karakteristik perilaku resistensi, karakteristik kepribadian, karakteristik responden berdasarkan kepercayaan terhadap manajemen, informasi tentang publikasi internasional yang didapatkan, persepsi terhadap dukungan sosial,

*Power* dan *Prestige* yang didapatkan, *job security* yang didapatkan dan *intrinsic reward* yang didapatkan.

## 1. Gambaran Umum Karakteristik Responden

### a. Karakteristik sosial demografi

Berdasarkan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 1.8, karakteristik responden menurut jenis kelamin menunjukkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 91 responden atau 60%, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki adalah 59 responden atau 39,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner adalah perempuan.

Tabel 1.8  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Perempuan	91	60,7
Laki-Laki	59	39,3
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Data diolah

### b. Karakteristik responden menurut usia

Berdasarkan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 1.9, karakteristik responden menurut usia menunjukkan responden yang berusia kurang dari 30 tahun (< 30 tahun) sebanyak 9 responden atau 6%, 30-40 tahun sebanyak 91 responden (60,7%), 41-50 tahun sebanyak 35 responden (23,3%), 51 - 60 tahun sebanyak 11 responden (7,3%), dan lebih dari 60 tahun (> 60 tahun) sebanyak 4 responden (2,7%). Hal itu menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner didominasi oleh responden berusia 30-40 tahun (60,7%).

Tabel 1.9  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 30 Tahun	9	6.0
30 - 40 Tahun	91	60.7
41 - 50 Tahun	35	23.3
51 - 60 Tahun	11	7.3
> 60 Tahun	4	2.7
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>

### c. Karakteristik responden menurut fakultas

Karakteristik responden berdasarkan fakultas adalah sebagai berikut. Berdasarkan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 1.10, karakteristik responden berdasarkan fakultas menunjukkan responden yang berada pada Fakultas

Ilmu Administrasi sebanyak 47 responden (31,3%), Fakultas Ilmu Budaya sebanyak 40 responden (26,7%), Fakultas Ilmu Sosial dan Politik sebanyak 21 responden (14%), Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebanyak 29 responden (19,3%) dan Fakultas Hukum sebanyak 13 responden (8,7%). Hal itu menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner terbanyak berada pada Fakultas Ilmu Administrasi (FIA) sejumlah 31,3% dan paling sedikit berada pada Fakultas Hukum sejumlah 8,7%.

Tabel 1.10  
Karakteristik Responden Berdasarkan Fakultas

Fakultas	Frekuensi	Persentase (%)
Fakultas Ilmu Administrasi	47	31.3
Fakultas Ilmu Budaya	40	26.7
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik	21	14.0
Fakultas Ekonomi dan Bisnis	29	19.3
Fakultas Hukum	13	8.7
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>

d. *Karakteristik responden menurut program studi*

Berdasarkan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 1.11, karakteristik responden berdasarkan program studi menunjukkan sejumlah 13,3% responden tidak mengisi program studi, dan sejumlah 86,7% responden berasal dari program studi yang beragam dan merata.

Tabel 1.11  
Karakteristik Responden Menurut Program Studi

Program Studi	Frekuensi	Persentase
Tidak Mengisi	20	13.3
Perpajakan	14	9.3
Manajemen	11	7.3
Administrasi Bisnis	10	6.7
Ilmu Hukum	10	6.7
Sastra Jepang	9	6.0
Administrasi Publik	8	5.3
Sastra Inggris	7	4.7
Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia	6	4.0
Akuntansi	5	3.3
Ilmu Komunikasi	5	3.3
Ilmu Pemerintahan	4	2.7
Pendidikan Bahasa Inggris	4	2.7
Pendidikan Bahasa Jepang	4	2.7
Psikologi	4	2.7
Administrasi Pendidikan	3	2.0
Ilmu Ekonomi	3	2.0
Kewirausahaan	3	2.0

Program Studi	Frekuensi	Persentase
Antropologi	2	1.3
Ekonomi Pembangunan	2	1.3
Hubungan Internasional	2	1.3
Seni Rupa	2	1.3
Sosiologi	2	1.3
Administrasi	1	.7
Bahasa dan Sastra Prancis	1	.7
Ekonomi Islam	1	.7
Ekonomi, Keuangan, dan Perbankan	1	.7
Hukum Tata Negara	1	.7
Ilmu Perpustakaan	1	.7
Ilmu Politik	1	.7
PS (S1) Pariwisata	1	.7
Sastra	1	.7
Sastra Cina	1	.7
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>

e. *Karakteristik responden menurut status kepegawaian*

Berdasarkan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 1.12, karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian menunjukkan responden berstatus PNS adalah sejumlah 86 responden (57,3%), responden berstatus pegawai tetap non PNS sebanyak 63 responden (42%) dan pegawai tidak tetap sebanyak 1 responden (0,7%). Hal itu menunjukkan paling banyak dosen yang menjadi responden adalah berstatus Pegawai Negeri Sipil sejumlah 57,3%.

Tabel 1.12  
Karakteristik Responden Menurut Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase
Pegawai Negeri Sipil	86	57.3
Pegawai Tetap Non PNS	63	42.0
Pegawai Tidak Tetap	1	.7
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>

f. *Karakteristik responden menurut jabatan akademik*

Berdasarkan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 1.13, karakteristik responden menurut jabatan akademik yang dimiliki menunjukkan responden yang memiliki jabatan akademik lektor kepala sebanyak 13 responden (8,7%), jabatan akademik lektor sebanyak 42 responden (28%), jabatan akademik asisten ahli sebanyak 77 responden (51,3%), dan jabatan akademik tenaga pengajar sebanyak 18 responden (12%). Hal itu menunjukkan mayoritas dosen yang menjadi responden memiliki jabatan akademik asisten ahli sebanyak 51,3%.

Tabel 1.13  
Karakteristik Responden Menurut Jabatan Akademik

Jabatan Akademik	Frekuensi	Persentase
Lektor Kepala	13	8.7
Lektor	42	28.0
Asisten Ahli	77	51.3
Tenaga Pengajar	18	12.0
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>

g. *Karakteristik responden menurut tugas tambahan pada tingkat universitas*

Berdasarkan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 1.14, karakteristik responden menurut tugas tambahan tingkat universitas yang dimiliki menunjukkan responden yang memiliki tugas tambahan sejumlah 27 responden (18%), tidak memiliki tugas tambahan sebanyak 24 responden (16%) dan responden yang tidak mengisi sebanyak 99 responden (66%). Hal itu menunjukkan mayoritas dosen yang menjadi responden tidak mengisi tugas tambahan tingkat universitas (66%).

Tabel 1.14  
Karakteristik Responden Menurut Tugas Tambahan Tingkat Universitas

Tugas Tambahan Tingkat Universitas	Frekuensi	Persentase
Tidak Mengisi	99	66.0
Tidak Ada	24	16.0
Tugas Tambahan Universitas	27	18.0
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>

h. *Karakteristik responden menurut tugas tambahan pada tingkat fakultas*

Berdasarkan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 1.15, karakteristik responden menurut tugas tambahan tingkat fakultas yang dimiliki menunjukkan responden yang memiliki tugas tambahan fakultas sebanyak 71 responden (47,3%), tidak memiliki tugas tambahan sebanyak 8 responden (5,3%) dan responden yang tidak mengisi sebanyak 71 responden (47,3%). Hal itu menunjukkan responden yang tidak mengisi seimbang dengan responden yang memiliki tugas tambahan fakultas (masing-masing 47,3%), sedangkan responden yang tidak memiliki tugas tambahan fakultas hanya sebanyak 8 responden (5,3%).

Tabel 1.15  
Karakteristik Responden Menurut Tugas Tambahan Fakultas

Tugas Tambahan Fakultas	Frekuensi	Persentase
Tidak Mengisi	71	47.3
Dosen dengan Tugas Tambahan Fakultas	71	47.3
Tidak Ada	8	5.3
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

i. *Karakteristik responden menurut jabatan struktural terlama yang dimiliki saat ini*

Berdasarkan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 1.16, karakteristik responden menurut jabatan struktural terlama yang dijabat saat ini adalah sebanyak 92 responden (61,3%) menjabat kurang dari 5 tahun, 14 responden menjabat 5-10 tahun, 3 responden menjabat 11-20 tahun, dan 1 responden menjabat lebih dari 20 tahun, sedangkan yang tidak mengisi sebanyak 40 responden (26,7%). Hasil tersebut menunjukkan mayoritas dosen yang memiliki jabatan struktural menjabat dengan lama kurang dari 5 tahun.

Tabel 1.16  
Karakteristik Responden Menurut Jabatan Struktural Terlami yang Dijabat Saat Ini

Lama Jabatan Struktural	Frekuensi	Persentase
< 5 Tahun	92	61.3
5 - 10 Tahun	14	9.3
11 - 20 Tahun	3	2.0
> 20 Tahun	1	.7
Tidak Mengisi	40	26.7
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>

j. *Karakteristik responden menurut lama kerja di Universitas Brawijaya*

Karakteristik responden menurut lama bekerja di Universitas Brawijaya adalah sebagai berikut.

Tabel 1.17  
Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
< 10 Tahun	77	51.3
10 - 20 Tahun	61	40.7
> 20 Tahun	12	8.0
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>

Berdasarkan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 1.17, karakteristik responden menurut lama bekerja menunjukkan sebanyak 77 responden (51,3%) bekerja di Universitas Brawijaya kurang dari 10 tahun, sebanyak 61 responden (40,7%) bekerja di Universitas Brawijaya selama 10-20 Tahun dan 12 responden bekerja di Universitas Brawijaya lebih dari 20 tahun. Hasil tersebut menunjukkan mayoritas responden (51,3%) bekerja kurang dari 10 tahun di Universitas Brawijaya, namun jumlah tersebut tidak terlalu berbeda jauh dengan responden yang bekerja 10-20 tahun yaitu sebanyak 60 responden (40,7%).

k. *Karakteristik responden menurut H-indeks scopus*

Berdasarkan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 1.18, karakteristik responden menurut H-Indeks Scopus yang dimiliki menunjukkan responden yang memiliki H-Indeks 0 sebanyak 98 responden (65,3%), responden yang memiliki H-Indeks 1 sebanyak 31 responden (20,7%), responden yang memiliki H-Indeks 2 sebanyak 16 responden (10,7%), yang memiliki H-indeks 3 sebanyak 3 responden (2%), yang memiliki H-Indeks 4 sebanyak 1 responden (0,7%) dan yang memiliki H-Indeks > 5 sebanyak 1 responden (0,7). Hasil tersebut menunjukkan mayoritas responden (65,3%) memiliki H-Indeks 0, artinya mayoritas responden secara kuantitas masih jarang mem-*publish* tulisannya pada jurnal terindeks scopus, dan tulisannya pada jurnal *terindeks scopus* jarang disitasi oleh penulis lainnya.

Tabel 1.18  
Karakteristik Responden Menurut H-Indeks Scopus

H-Indeks Scopus	Frekuensi	Persentase
0	98	65.3
1	31	20.7
2	16	10.7
3	3	2.0
4	1	.7
> 5	1	.7
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>

l. *Karakteristik responden menurut jumlah publikasi terindeks scopus Q1-Q2*

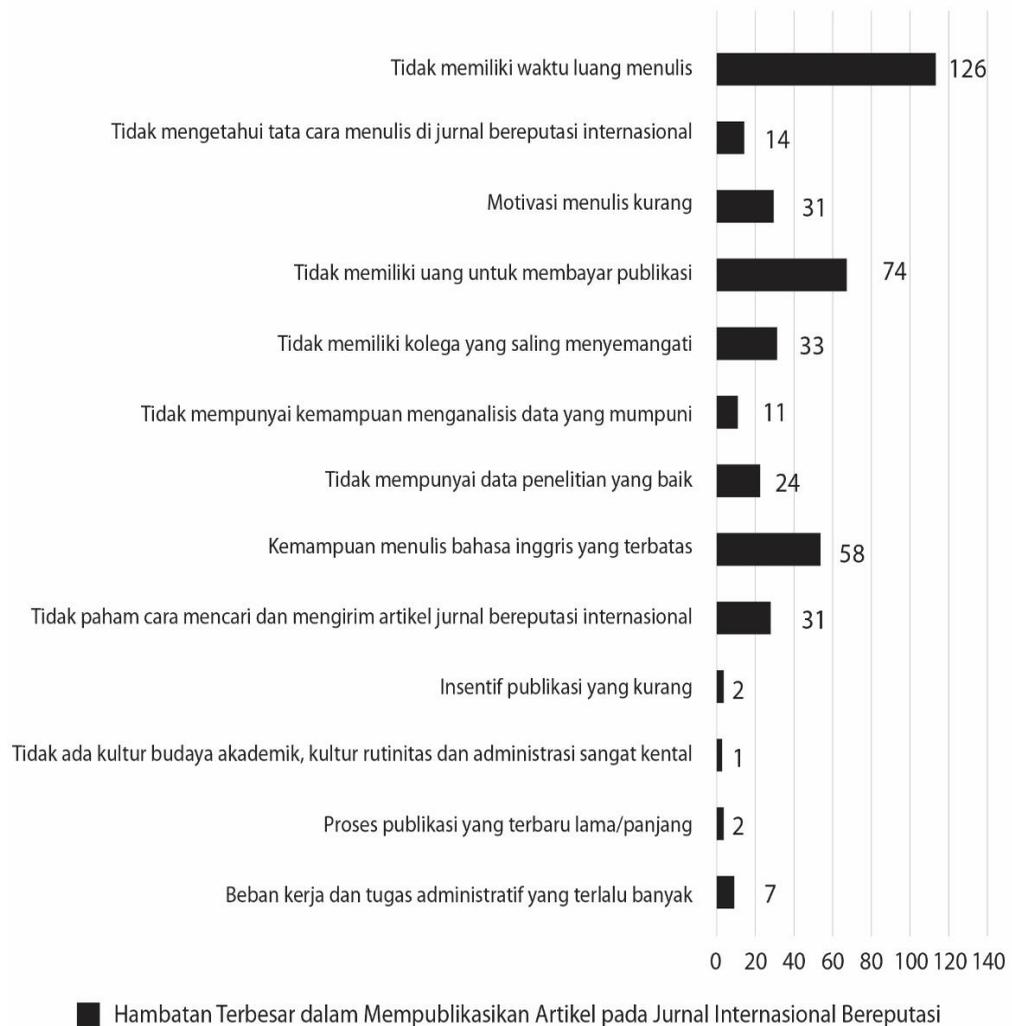
Berdasarkan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 1.19, karakteristik responden menurut jumlah publikasi terindeks scopus Q1-Q2 yang dimiliki menunjukkan sebanyak 105 responden (70%) belum memiliki publikasi pada jurnal terindeks scopus Q1-Q2, sebanyak 26 responden (17,3%) sudah memiliki 1 publikasi pada jurnal terindeks scopus Q1-Q2, 12 responden memiliki 2 publikasi pada jurnal terindeks scopus Q1-Q2, 3 responden (2%) memiliki 3 publikasi dan 4 responden (2,7%) memiliki publikasi lebih dari 5 paper pada jurnal terindeks scopus Q1-Q2. Hasil tersebut menunjukkan mayoritas responden (70%) belum pernah mempublikasikan tulisannya pada jurnal terindeks scopus Q1-Q2.

Tabel 1.19  
Karakteristik Responden Jumlah Publikasi pada Jurnal Terindeks Scopus Q1-Q2

Jumlah Publikasi	Frekuensi	Persentase
<1	105	70.0
1	26	17.3
2	12	8.0
3	3	2.0
4	0	0
>5	4	2.7
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>

m. *Karakteristik hambatan terbesar dalam publikasi pada jurnal bereputasi internasional*

Pada saat pengumpulan kuesioner masing-masing responden diminta untuk menyebutkan 3 hambatan terbesar dalam publikasi pada jurnal terindeks internasional bereputasi. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner, berbagai macam hambatan yang dirasakan oleh responden adalah sebagai berikut.



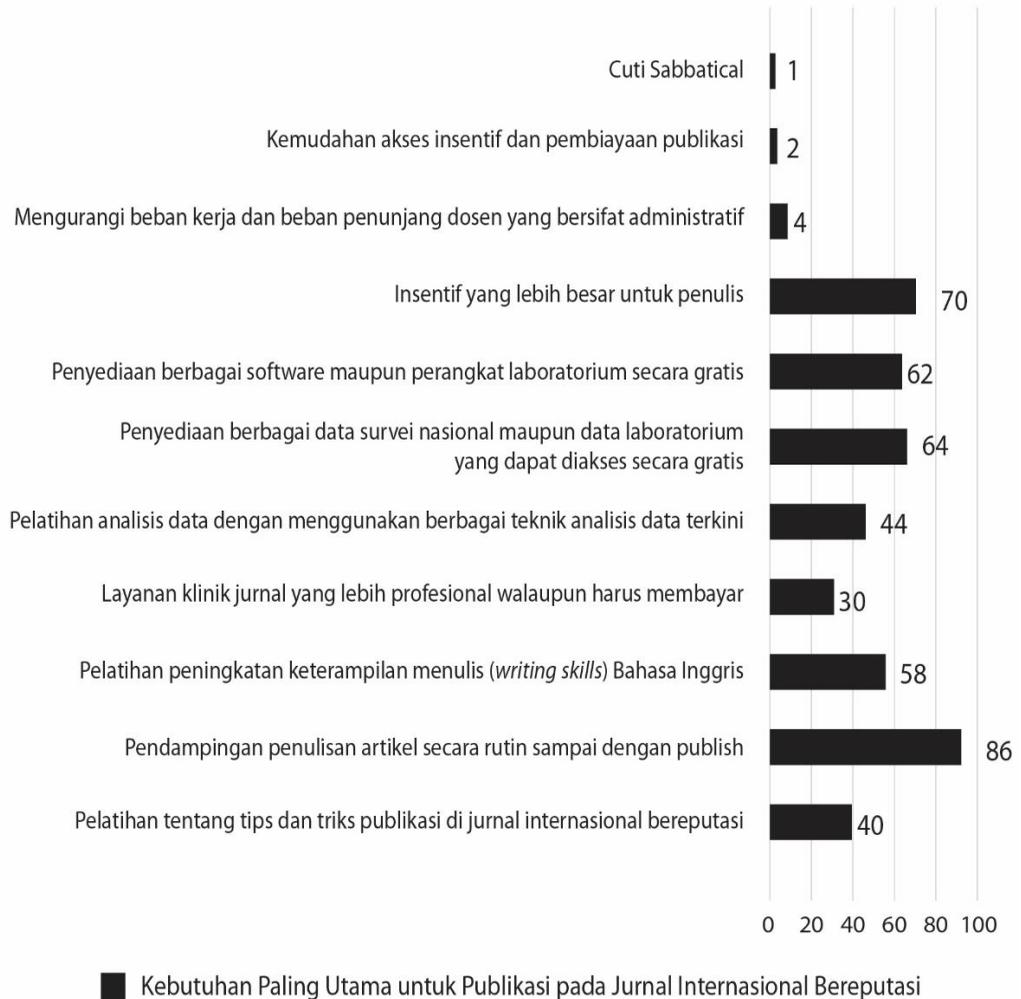
**Gambar 1.2**  
Hambatan Terbesar dalam Mempublikasikan Artikel pada Jurnal Bereputasi Internasional

Berdasarkan pengolahan data yang ditampilkan pada Gambar 1.2, dapat diketahui bahwa hambatan-hambatan yang dirasakan oleh responden dalam mempublikasi karya ilmiah pada jurnal internasional bereputasi berdasarkan urutan respon terbanyak adalah sebagai berikut. Tidak memiliki waktu luang untuk menulis (sejumlah 126 responden atau 84%), Tidak memiliki uang untuk publikasi (sebanyak 74 responden atau 49,3%), Kemampuan menulis bahasa Inggris yang terbatas (sebanyak 58 responden atau 38,6%), Tidak memiliki kolega yang saling menyemangati (sebanyak 33 responden atau 22%), Motivasi menulis kurang (sebanyak 31 responden atau 20,6%), Tidak paham cara mencari atau mengirim artikel ke jurnal bereputasi internasional (sebanyak 31 responden atau 20,6%), Tidak mempunyai data penelitian yang baik (sebanyak 24 responden atau 16%), Tidak mengetahui tata cara menulis pada jurnal bereputasi internasional (sebanyak 14 responden atau 9%), Tidak mempunyai kemampuan analisis data yang mumpuni (11 responden atau 7,3%), Beban kerja baik itu beban mengajar, tugas tambahan dosen yang banyak hingga tugas administratif yang terlalu banyak (sebanyak 7 responden atau 4,6%), Selainnya hampir minoritas menjawab insentif publikasi yang kurang, proses publikasi yang terlalu lama/panjang, Tidak adanya kultur akademik, kultur yang dimiliki hanyalah kultur rutinitas dan tugas administratif yang masih kental.

Berdasarkan data tersebut, menunjukkan bahwa 3 hambatan terbesar dalam mempublikasi karya ilmiah bereputasi internasional adalah: responden merasa tidak memiliki waktu luang untuk menulis, tidak memiliki uang untuk publikasi dan kemampuan menulis Bahasa Inggris yang terbatas.

*n. Karakteristik kebutuhan paling utama dalam publikasi pada jurnal bereputasi internasional*

Pada Gambar 1.3, dapat diketahui bahwa kebutuhan-kebutuhan responden dalam mempublikasi karya ilmiah pada jurnal internasional bereputasi berdasarkan urutan respon terbanyak sebagai berikut. Pendampingan penulisan artikel secara rutin sampai dengan publish (86 responden atau 57,3%), Insentif yang lebih besar untuk penulis (70 responden atau 46,6%), penyediaan berbagai data survei nasional maupun data laboratorium yang dapat diakses secara gratis (64 responden atau 42,6%), Penyediaan berbagai *software* maupun perangkat laboratorium secara gratis (62 responden atau 41,3%), Pelatihan peningkatan menulis (*writing skills*) Bahasa Inggris (58 responden atau 38,6%), Pelatihan analisis data dengan berbagai teknik analisis data terkini (44 responden atau 29,3%), Pelatihan tentang *tips* dan *tricks* untuk publikasi di jurnal bereputasi internasional (40 responden atau 26,6%), layanan klinik jurnal yang profesional walaupun harus membayar (30 responden atau 20%), dan sisanya adalah kebutuhan mengurangi beban kerja dosen dan beban penunjang yang bersifat administratif, kemudahan akses insentif dan pembiayaan publikasi, dan kebutuhan untuk cuti kerja dalam jangka waktu yang panjang.



**Gambar 1.3**  
Kebutuhan Paling Utama dalam Mempublikasikan Karya Ilmiah pada Jurnal Bereputasi Internasional

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan 3 kebutuhan paling utama dalam publikasi pada jurnal bereputasi internasional adalah pendampingan penulisan artikel sampai dengan publish, insentif yang lebih besar untuk penulis, penyediaan berbagai data survei nasional maupun data laboratorium yang dapat diakses secara gratis.

o. *Karakteristik perilaku resistensi*

Untuk memperoleh acuan yang dijadikan sebagai dasar dalam melakukan evaluasi terhadap distribusi jawaban responden, maka akan dibentuk kelas interval untuk memberi kesimpulan atas distribusi jawaban responden. Kelas interval yang akan dibentuk adalah mengacu pada tingkat capaian responden (TCR). TCR digunakan untuk menilai tingkat jawaban responden mengacu pada skor rata-rata yang didapatkan pada masing-masing pertanyaan dibandingkan dengan skor maksimal (jawaban sempurna). Perhitungan TCR adalah dengan rumus sebagai berikut.

Untuk mengetahui tingkat pencapaian responden (TCR) digunakan rumus sebagai berikut (Arikunto, 2010):

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata skor} \times 100}{\text{Skor maksimum}}$$

Keterangan: TCR = Tingkat Pencapaian Responden

Pada variabel *personality* dan variabel persepsi proses organisasi (*Information, trust in management* dan *social influence*), diketahui bahwa skor maksimum adalah 6, klasifikasi TCR yang akan dibentuk adalah sebagai berikut.

Dengan pengklasifikasikan tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa responden yang rata-rata menjawab sangat tidak setuju (skor 1), akan memiliki persentase (TCR) 0-20%, sedangkan responden yang memiliki rata-rata skor menjawab sangat setuju (rata-rata skor 6), maka akan mendapatkan skor TCR 100% (1,00). Responden yang memiliki nilai TCR 0-20% dapat diartikan memiliki resistensi yang sangat rendah, responden yang skor rata-rata 21-40% memiliki resistensi rendah dan seterusnya.

Klasifikasi nilai TCR ini akan dihitung berdasarkan pada masing-masing responden sehingga menemukan prosentase tingkat resistensi responden dan juga berdasarkan item-item pertanyaan dari variabel resistensi.

Tabel 1.20  
Karakteristik Responden Jumlah Publikasi pada Jurnal Terindeks Scopus Q1-Q2

TCR	Kategori
81 – 100%	Sangat Tinggi
61 – 80%	Tinggi
41 – 60%	Sedang
21 – 40%	Rendah
0 – 20%	Sangat Rendah

1) Persentase tingkat resistensi

Berdasarkan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 1.21 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki resistensi kognitif tinggi adalah sebanyak 11 responden (7,3%), responden yang memiliki resistensi kognitif sedang sebanyak

69 responden (46%), resistensi kognitif rendah sebanyak 62 responden (41,3%), dan resistensi kognitif sangat rendah sebanyak 8 responden (5,3%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas SDM (46%) memiliki resistensi sedang terhadap publikasi internasional dalam aspek kognitif (resistensi kognitif).

Adapun responden yang memiliki resistensi afektif sangat tinggi sebanyak 1 responden (0,7), resistensi afektif tinggi sebanyak 11 responden (7,3%), resistensi afektif sedang sebanyak 56 responden (37,3%), resistensi afektif rendah sebanyak 70 responden (46,7%) dan resistensi afektif sangat rendah sebanyak 12 responden (8%). Hasil tersebut menunjukkan mayoritas responden memiliki resistensi yang rendah dari segi afektif.

Dalam hal resistensi perilaku (*behavioural resistance*), responden yang memiliki resistensi perilaku tinggi sebanyak 8 responden (5,3%), resistensi perilaku sedang sebanyak 37 responden (24,7%), resistensi perilaku rendah sebanyak 83 responden (55,3%), resistensi perilaku sangat rendah sebanyak 22 responden (14,7%). Hasil tersebut menunjukkan responden yang memiliki resistensi perilaku, seperti menghindari kebijakan publikasi, mengatakan tidak setuju terhadap publikasi, mayoritas rendah.

Selain itu berdasarkan keseluruhan skor resistensi mulai dari kognitif, afektif hingga behavioural, responden yang memiliki resistensi tinggi sebanyak 9 responden (6%), resistensi sedang sebanyak 54 responden (36%), resistensi rendah sebanyak 82 responden (54,7%), dan resistensi sangat rendah sebanyak 5 responden (3,3%). Hasil tersebut menunjukkan mayoritas responden memiliki resistensi yang rendah terhadap publikasi internasional, dan responden yang memiliki resistensi sedang-tinggi sebanyak 42%.

Tabel 1.21  
Persentase Tingkat Resistensi

Rerata TCR	Kategori	Cognitive Resistance		Affective Resistance		Behavioural Resistance		Overall Resistance	
		Frekuensi	Prosentase	Frekuensi	Prosentase	Frekuensi	Prosentase	Frekuensi	Prosentase
0-0,20	Sangat Rendah	8	5,3	12	8	22	14,7	5	3,3
0,21-0,40	Rendah	62	41,3	70	46,7	83	55,3	82	54,7
0,41-0,60	Sedang	69	46	56	37,3	37	24,7	54	36
0,61-0,80	Tinggi	11	7,3	11	7,3	8	5,3	9	6
0,80-1,00	Sangat Tinggi	0	0	1	0,7	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>100</b>	<b>150</b>	<b>100</b>	<b>150</b>	<b>100</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

- 2) Deskripsi jawaban responden pada masing-masing item variabel resistensi Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1.22 dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat capaian responden variabel *cognitive resistance* adalah 42% dengan rata-rata skor 2,45, yang dapat diartikan rata-rata responden menjawab cenderung tidak setuju- cenderung setuju bahwa mereka resistan secara kognitif terhadap

kebijakan publikasi internasional. Kemudian rata-rata tingkat capaian responden variabel resistensi afektif adalah 41% dengan skor rata-rata 2,45 sehingga dapat diartikan rata-rata responden menjawab cenderung tidak setuju hingga cenderung setuju bahwa mereka resisten secara afektif terhadap kebijakan publikasi internasional. Sedangkan rata-rata tingkat capaian responden untuk *behavioural resistance* adalah 36% dengan skor-rata-rata 2,16, yang dapat diartikan bahwa rata-rata responden menjawab tidak setuju-cenderung tidak setuju bahwa mereka memiliki *behavioural resistance* pada kebijakan publikasi internasional.

Tabel 1.22  
Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Resistensi

Kode	Pernyataan	Frekuensi Distribusi						$\bar{X}$	TCR	Kategori
		STS (1)	TS (2)	CTS (3)	CS (4)	S (5)	SS (6)			
<b>Cognitive Resistance</b>										
CR1.1	Kebijakan ini akan berdampak negatif pada karier dosen di Universitas Brawijaya	30	50	34	16	15	5	2,67	0,45	Sedang
CR1.2	Kebijakan ini adalah keputusan yang baik bagi karir dosen. *	34	59	37	16	3	1	2,32	0,39	Rendah
CR1.3	Saya sangat mendukung kebijakan publikasi Internasional di Universitas Brawijaya *	34	52	41	20	2	1	2,38	0,4	Rendah
CR1.4	Publikasi Internasional akan membuat pekerjaan saya sebagai dosen di Universitas Brawijaya semakin sulit	15	43	38	32	15	7	3,07	0,51	Sedang
CR1.5	Kebijakan ini akan menguntungkan karir saya sebagai dosen di Universitas Brawijaya*	30	66	37	15	1	1	2,29	0,38	Rendah
CR1.6	Kebijakan ini akan menguntungkan saya secara personal*	38	52	41	15	3	1	2,31	0,38	Rendah
<b>Total</b>		<b>181</b>	<b>322</b>	<b>228</b>	<b>114</b>	<b>39</b>	<b>16</b>	<b>2,51</b>	<b>0,42</b>	<b>Sedang</b>
<b>Affective Resistance</b>										
ER1.1	Saya cemas pada semua hal yang harus dilakukan terkait publikasi internasional yang diterapkan di Universitas	18	55	45	21	5	6	2,72	0,45	Sedang
ER1.2	Kebijakan publikasi internasional di Universitas Brawijaya membuat perasaan saya negatif	25	57	45	16	5	2	2,5	0,42	Sedang
ER1.3	Saya antusias atas kebijakan publikasi internasional di Universitas Brawijaya*	20	37	63	23	5	2	2,75	0,46	Sedang
ER1.4	Kebijakan ini membuat saya marah	50	65	25	8	2	0	1,98	0,33	Rendah
ER1.5	Kebijakan ini membuat saya tertekan	35	60	33	18	3	1	2,31	0,39	Rendah
<b>Total</b>		<b>148</b>	<b>274</b>	<b>211</b>	<b>86</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>2,45</b>	<b>0,41</b>	<b>Sedang</b>
<b>Behavioural Resistance</b>										
BR1.1	Saya cenderung menentang kebijakan ini	45	67	24	12	2	0	2,06	0,34	Rendah
BR1.2	Saya sedang berpikir untuk membuat publikasi Ilmiah terindeks internasional *	61	52	25	9	1	2	1,95	0,33	Rendah
BR1.3	Saya lebih memilih mengerjakan tugas dan tanggung jawab saya selainnya sebagai dosen daripada menulis artikel terindeks Internasional	35	38	45	23	5	4	2,58	0,43	Sedang
BR1.4	Saya protes atas kebijakan ini	49	48	42	6	4	1	2,14	0,36	Rendah

Kode	Pernyataan	Frekuensi Distribusi						$\bar{X}$	TCR	Kategori
		STS (1)	TS (2)	CTS (3)	CS (4)	S (5)	SS (6)			
BR1.5	Saya komplain tentang kebijakan ini kepada teman/kolega saya	42	58	38	8	3	1	2,17	0,36	Rendah
BR1.6	Saya menyatakan keberatan terhadap kebijakan publikasi internasional yang diterapkan di Universitas Brawijaya	44	66	27	8	4	1	2,1	0,35	Rendah
BR1.7	Saya mendorong terlaksananya publikasi ilmiah internasional *	46	54	38	12	0	0	2,11	0,35	Rendah
<b>Total</b>		<b>322</b>	<b>383</b>	<b>239</b>	<b>78</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>2,16</b>	<b>0,36</b>	<b>Rendah</b>

Keterangan: \*Dibalik cara membacanya

p. *Karakteristik kepribadian responden (dispositional resistance)*

1) Persentase Tingkat Kepribadian Responden

Berdasarkan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 1.23 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki karakter pencari rutinitas mayoritas berada pada tingkatan sedang yaitu sebanyak 87 responden (58%), disusul dengan pencari rutinitas yang rendah sebanyak 39 responden (26%) dan tinggi sebanyak 23 responden (15,3%). Sedangkan mayoritas responden memiliki kecenderungan merespon perubahan secara emosional (*emotional reaction*) dengan tingkat sedang sebanyak 68 responden (45,3%) disusul dengan kecenderungan reaksi emosional tinggi sebanyak 49 responden (32,7%).

Pada aspek kepribadian fokus jangka pendek (*shortterm focus*), mayoritas responden memiliki karakter fokus jangka pendek yang sedang yaitu sebanyak 96 responden (64%), dan memiliki kecenderungan fokus jangka pendek rendah dan tinggi masing-masing sebanyak 25 responden (16,7%). Dalam hal kekuatan kognisi (*cognitive rigidity*) mayoritas responden memiliki keketatan kognisi yang kuat/tinggi yaitu sebanyak 83 responden (55,3%) disusul dengan keketatan kognisi sedang sebanyak 40 responden (26,7%).

Adapun secara keseluruhan kepribadian yang mengarah kepada resistensi (*dispositional resistance*) mulai dari kepribadian *routine seeking*, *emotional reaction*, *shortterm focus*, hingga *cognitive rigidity*, jika dirata-rata responden yang memiliki kepribadian resisten rendah sebanyak 11 responden (7,3%), responden yang memiliki kepribadian resisten sedang sebanyak 105 responden (70%), kepribadian resisten tinggi 34 responden (22,7%). Dari situ dapat disimpulkan mayoritas responden memiliki kecenderungan kepribadian resisten pada setiap perubahan dengan tingkatan sedang disusul tinggi.

Tabel 1.23  
Persentase Tingkat Kepribadian (*Dispositional Resistance*)

Rerata TCR	Kategori	Routine Seeking		Emotional Reaction		Shorterm Focus		Cognitive Rigidity		Personality (Dispositional RTC)	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
0-0,20	Sangat Rendah	0	0,0	1	0,7	2	1,3	0	0,0	0	0,0
0,21-0,40	Rendah	39	26,0	27	18,0	25	16,7	5	3,3	11	7,3
0,41-0,60	Sedang	87	58,0	68	45,3	96	64,0	40	26,7	105	70,0
0,61-0,80	Tinggi	23	15,3	49	32,7	25	16,7	83	55,3	34	22,7
0,80-1,00	Sangat Tinggi	1	0,7	5	3,3	2	1,3	22	14,7	0	0,0
	<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>

- 2) Deskripsi jawaban responden pada masing-masing item variabel *personality* Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1.24 dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat capaian responden pada aspek pencari rutinitas (*routine seeking*) adalah 51% dengan rata-rata skor 3,05, yang dapat diartikan rata-rata responden menjawab cenderung tidak setuju - cenderung setuju bahwa mereka memiliki kepribadian pencari rutinitas dalam pekerjaannya. Kemudian rata-rata tingkat capaian responden aspek *emotional reaction* adalah 54% dengan skor rata-rata 3,23 sehingga dapat diartikan rata-rata responden menjawab cenderung tidak setuju hingga cenderung setuju bahwa mereka memiliki reaksi emosional terhadap perubahan. Rata-rata tingkat capaian responden untuk *shorterm focus* adalah 50% dengan skor-rata-rata 3,02, yang dapat diartikan bahwa rata-rata responden menjawab cenderung tidak setuju hingga cenderung setuju bahwa mereka memiliki kepribadian yang fokus jangka pendek, yaitu kepribadian yang lebih memilih menghindari perubahan walaupun mengetahui manfaat jangka panjang. Adapun untuk kepribadian keketatan kognisi (*cognitive rigidity*), memiliki rata-rata TCR sebesar 68% dengan rata-rata skor 4,05 yang dapat diartikan bahwa rata-rata responden menjawab cenderung setuju bahwa mereka memiliki pemikiran yang cenderung konsisten dan rigid.

Tabel 1.24  
Distribusi Jawaban Responden pada *Variabel Personality*

Kode	Pernyataan	Frekuensi Distribusi						$\bar{X}$	TCR	Kategori
		STS (1)	TS (2)	CTS (3)	CS (4)	S (5)	SS (6)			
<b>Routine Seeking</b>										
P1.1	Biasanya menganggap perubahan adalah hal negatif	29	74	36	8	2	1	2,22	0,37	Sangat Rendah
P1.2	Lebih memilih pekerjaan rutin sehari-hari penuh daripada pekerjaan yang mendadak dan tak terduga.	0	18	33	45	41	13	3,99	0,66	Tinggi
P1.3	Lebih suka melakukan kebiasaan sehari-hari daripada mencoba hal yang baru dan berbeda	6	39	52	34	16	3	3,16	0,53	Sedang
P1.4	Ketika menghadapi rutinitas yang sama, cenderung mencari cara untuk merubah rutinitas itu.*	10	69	40	26	5	0	2,65	0,44	Sedang
P1.5	Lebih memilih "merasakan bosan" daripada "merasakan terkejut/tegang".	5	51	36	29	21	8	3,23	0,54	Sedang
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>251</b>	<b>197</b>	<b>142</b>	<b>85</b>	<b>25</b>	<b>3,05</b>	<b>0,51</b>	<b>Sedang</b>
<b>Emotional Reaction</b>										
P2.1	Merasa tertekan jika mendapat berita akan ada perubahan besar dalam pekerjaan di kantor	11	44	58	27	9	1	2,88	0,48	Sedang
P2.2	Merasa ingin marah jika ada perubahan mendadak	8	38	43	34	22	5	3,26	0,54	Sedang
P2.3	Merasa tertekan ketika sesuatu tidak berjalan sesuai rencana	6	32	25	47	30	10	3,62	0,6	Sedang
P2.4	Merasa tidak nyaman ketika pimpinan merubah sistem penilaian kinerja, walaupun saya yakin saya akan memenuhi penilaian kinerja dalam sistem penilaian baru.	5	47	37	45	13	3	3,15	0,53	Sedang
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>161</b>	<b>163</b>	<b>153</b>	<b>74</b>	<b>19</b>	<b>3,23</b>	<b>0,54</b>	<b>Sedang</b>
<b>Short-term Focus</b>										
P3.1	Merasa keberatan ketika harus merubah rencana yang telah ditetapkan.	4	24	43	41	33	5	3,6	0,6	Sedang
P3.2	Seringkali sedikit tidak nyaman terhadap perubahan walaupun perubahan itu pada	10	47	50	26	15	2	2,97	0,49	Sedang

Kode	Pernyataan	Frekuensi Distribusi						$\bar{X}$	TCR	Kategori
		STS (1)	TS (2)	CTS (3)	CS (4)	S (5)	SS (6)			
	akhirnya akan membuat kehidupan saya lebih baik									
P3.3	Ketika mendapat tekanan dari orang lain untuk merubah sesuatu (urusan pribadi maupun kerja), saya cenderung menolaknya meskipun perubahan tersebut akan menguntungkan saya	8	44	57	25	15	1	2,99	0,5	Sedang
P3.4	Terkadang menghindari perubahan walaupun saya mengetahui perubahan itu baik untuk saya.	16	71	43	11	8	1	2,51	0,42	Sedang
	<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>186</b>	<b>193</b>	<b>103</b>	<b>71</b>	<b>9</b>	<b>3,02</b>	<b>0,5</b>	<b>Sedang</b>
<b>Cognitive Rigidity</b>										
P4.1	Seringkali berubah pikiran (dalam urusan pribadi maupun pekerjaan)*	2	9	16	43	61	19	4,39	0,73	Tinggi
P4.2	Tidak suka berubah pikiran, ketika sudah mendapatkan suatu kesimpulan yang terpercaya	5	23	28	38	47	9	3,84	0,64	Tinggi
P4.3	Tidak mudah untuk berubah pikiran dalam berbagai hal	2	12	36	35	54	11	4,07	0,68	Tinggi
P4.4	Memiliki pandangan yang selalu konsisten setiap waktu pada berbagai hal	5	19	30	39	46	11	3,9	0,65	Tinggi
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>63</b>	<b>110</b>	<b>155</b>	<b>208</b>	<b>50</b>	<b>4,05</b>	<b>0,68</b>	<b>Tinggi</b>

Keterangan: \*Reverse artinya skoring dibalik

PPIKID: singkatan dari Peningkatan Publikasi Internasional Karya Ilmiah Dosen

q. *Karakteristik kepercayaan terhadap manajemen (trust in management)*

Karakteristik responden menurut tingkat kepercayaan terhadap manajemen akan dibagi pada tingkat masing-masing responden dan pada masing-masing item seperti pada tabel berikut.

1) Persentase tingkat kepercayaan terhadap manajemen

Berdasarkan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 1.25 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat kepercayaan yang sangat tinggi kepada manajemen sebanyak 54 responden (36%), tingkat kepercayaan yang tinggi sebanyak 72 responden (48%), tingkat kepercayaan yang sedang sebanyak 21 responden (14%), dan tingkat kepercayaan rendah sebanyak 3 responden (2%). Hasil tersebut menunjukkan mayoritas responden memiliki kepercayaan terhadap manajemen yang tinggi hingga sangat tinggi sebesar 84% responden.

Tabel 1.25  
Persentase Tingkat Kepercayaan terhadap Manajemen

Rata-rata TCR	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
0-0,20	Sangat rendah	0	0.0
0,21-0,40	Rendah	3	2.0
0,41-0,60	Sedang	21	14.0
0,61-0,80	Tinggi	72	48.0
0,80-1,00	Sangat Tinggi	54	36.0
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>100.0</b>

- 2) Deskripsi jawaban responden pada masing-masing *item variabel trust in management*

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1.26 dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat capaian responden pada variabel kepercayaan terhadap manajemen adalah 73% dengan rata-rata skor 4,38 yang dapat diartikan bahwa rata-rata responden memiliki kepercayaan yang tinggi kepada manajemen ditunjukkan dengan rata-rata responden menjawab cenderung setuju hingga setuju bahwa manajemen mampu membuat keputusan yang tepat dan alasan yang akurat dalam penyusunan kebijakan publikasi ilmiah bereputasi internasional.

Tabel 1.26  
Distribusi Jawaban Responden pada *Variabel Trust in Management*

Kode	Pernyataan	Frekuensi Distribusi						$\bar{x}$	TCR	Kategori
		STS (1)	TS (2)	CTS (3)	CS (4)	S (5)	SS (6)			
TM1.1	Saya meyakini bahwa kebijakan publikasi ilmiah internasional yang diambil UB (pemberian insentif, pendampingan publikasi mahasiswa pasca sarjana dan dosen) adalah keputusan yang tepat	2	3	10	27	81	27	4,75	0,79	Tinggi
TM1.2	Semua pegawai UB baik yang ada di unit klinik jurnal fakultas dan PPIKID dapat diandalkan untuk melaksanakan	4	9	40	38	51	8	3,98	0,66	Tinggi

Kode	Pernyataan	Frekuensi Distribusi						$\bar{x}$	TCR	Kategori
		STS (1)	TS (2)	CTS (3)	CS (4)	S (5)	SS (6)			
	kebijakan publikasi internasional (pemberian insentif, pendampingan publikasi mahasiswa pasca sarjana dan dosen).									
TM1.3	Pimpinan UB menetapkan kebijakan publikasi internasional (pemberian insentif, pendampingan publikasi mahasiswa pasca sarjana dan dosen) berdasarkan informasi yang akurat dan alasan yang tepat	3	6	15	46	61	19	4,42	0,74	Tinggi
<b>Total</b>		<b>9</b>	<b>18</b>	<b>65</b>	<b>111</b>	<b>193</b>	<b>54</b>	<b>4,38</b>	<b>0,73</b>	<b>Tinggi</b>

Keterangan: PPIKID singkatan dari Peningkatan Publikasi Internasional Karya Ilmiah Dosen

r. *Karakteristik penilaian terhadap informasi*

Karakteristik responden menurut penilaian terhadap informasi yang diberikan manajemen (Universitas Brawijaya) berkaitan dengan kebijakan publikasi internasional akan dibagi pada tingkat masing-masing responden dan pada masing-masing item seperti pada tabel berikut.

1) Persentase penilaian terhadap informasi

Karakteristik responden menurut penilaiannya terhadap informasi yang diberikan berkaitan dengan publikasi internasional adalah sebagai berikut.

Tabel 1.27  
Persentase Penilaian Responden terhadap Kualitas Informasi yang diberikan oleh UB

Rata-rata TCR	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
0-0,20	Sangat Buruk	1	.7
0,21-0,40	Buruk	7	4.7
0,41-0,60	Sedang	27	18.0
0,61-0,80	Baik	81	54.0
0,80-1,00	Sangat Baik	34	22.7
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>100.0</b>

Berdasarkan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 1.27 dapat diketahui bahwa responden yang menilai bahwa kualitas informasi yang diberikan oleh manajemen bernilai sangat buruk adalah 1 responden (0,7%), kualitas informasi yang diberikan buruk sebanyak 7 responden (4,7%), kualitas informasi yang diberikan sedang sebanyak 27 responden (18%), kualitas informasi yang diberikan bernilai baik sebanyak 81 responden (54%) dan responden yang menilai kualitas informasi yang diberikan manajemen sangat baik adalah sebanyak 34 responden (22,7%). Hasil tersebut menunjukkan mayoritas responden menilai bahwa kualitas informasi yang diberikan oleh manajemen melalui PPIKID maupun klinik jurnal sudah baik.

- 2) Deskripsi jawaban responden pada masing-masing item variabel *information*  
Berikut adalah distribusi jawaban responden pada masing-masing item variabel informasi.

Tabel 1.28  
Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Informasi

Kode	Pernyataan	Frekuensi Distribusi						$\bar{x}$	TCR	Kategori
		STS (1)	TS (2)	CTS (3)	CS (4)	S (5)	SS (6)			
I1.1	PPIKID dan klinik jurnal fakultas selalu mengupdate berbagai informasi dan pelatihan terkait publikasi internasional	7	17	37	50	34	5	3,68	0,61	Baik
I1.2	Informasi atau pelatihan menulis publikasi internasional yang diberikan oleh PPIKID dan klinik jurnal fakultas sangat berguna	3	4	32	48	50	13	4,18	0,7	Baik
I1.3	Informasi dan pelatihan yang diterima memberikan penjelasan pertanyaan-pertanyaan saya selama ini tentang tips dan trik publikasi internasional	4	10	27	50	47	12	4,08	0,68	Baik

Kode	Pernyataan	Frekuensi Distribusi						$\bar{x}$	TCR	Kategori
		STS (1)	TS (2)	CTS (3)	CS (4)	S (5)	SS (6)			
11.4	Informasi dan pelatihan yang disediakan oleh PPIKID dan klinik jurnal cukup baik dan positif	2	8	19	50	58	13	4,29	0,71	Baik
11.5	Informasi dan pelatihan yang disediakan PPIKID dan klinik jurnal fakultas sangat bermanfaat	2	5	15	55	56	17	4,39	0,73	Baik
11.6	Cara dalam menyampaikan informasi dan pelatihan yang diberikan oleh tim PPIKD maupun klinik jurnal sudah efektif dan tepat.	3	8	37	48	45	9	4,01	0,67	Baik
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>52</b>	<b>167</b>	<b>301</b>	<b>290</b>	<b>69</b>	<b>4,1</b>	<b>0,68</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1.28 dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat capaian responden pada variabel penilaian responden terhadap informasi yang diberikan manajemen adalah 68% dengan rata-rata skor 4,1 yang dapat diartikan bahwa rata-rata responden menilai bahwa kualitas informasi yang diberikan oleh PPIKID ataupun klinik jurnal baik yang ditunjukkan dengan rata-rata responden menjawab cenderung setuju hingga setuju bahwa kualitas informasi yang diberikan baik.

s. *Karakteristik penilaian terhadap pengaruh sosial (social influence)*

Karakteristik responden menurut penilaian terhadap pengaruh sosial akan dibagi pada tingkat masing-masing responden dan pada masing-masing item seperti pada tabel berikut.

1) Persentase penilaian terhadap pengaruh sosial

Karakteristik responden menurut tingkat penilaiannya terhadap pengaruh sosial adalah sebagai berikut.

Tabel 1.29  
Persentase Tingkat Penilaian Responden terhadap Pengaruh Sosial

Rata-rata TCR	Kategori	Frekuensi	Persentase
0-0,20	Sangat rendah	0	0.0
0,21-0,40	Rendah	9	6.0
0,41-0,60	Sedang	20	13.3
0,61-0,80	Tinggi	73	48.7
0,80-1,00	Sangat Tinggi	48	32.0
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>100.0</b>

Berdasarkan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 1.29 dapat diketahui bahwa responden yang menilai bahwa pengaruh sosial rendah sebanyak 9 responden (6%), pengaruh sosial sedang sebanyak 20 responden (13,3%), pengaruh sosial tinggi sebanyak 73 responden (48,7%) dan responden yang menilai pengaruh sosial sangat tinggi sebanyak 48 responden (32%). Hasil

tersebut menunjukkan mayoritas responden menilai bahwa pengaruh sosial untuk publikasi pada jurnal bereputasi internasional adalah tinggi (48,7%).

- 2) Deskripsi jawaban responden pada masing-masing item variabel pengaruh sosial Berikut adalah distribusi jawaban responden pada masing-masing item *variabel social influence*.

Tabel 1.30  
Distribusi Jawaban Responden pada *Variabel Social Influence*

Kode	Pernyataan	Frekuensi Distribusi						$\bar{x}$	TCR	Kategori
		STS (1)	TS (2)	CTS (3)	CS (4)	S (5)	SS (6)			
SI1.1	Kolega saya sekantor sangat membantu saya selama penulisan dan publikasi artikel bereputasi Internasional	8	15	37	33	43	14	3,87	0,64	Tinggi
SI1.2	Pimpinan di fakultas maupun universitas memberikan motivasi pada setiap dosen untuk publikasi artikel Internasional bereputasi (Scopus atau Thomson).	4	5	12	43	62	24	4,51	0,75	Tinggi
SI1.3	Saya sangat didukung oleh kolega di luar UB dalam menerbitkan publikasi internasional bereputasi (Scopus dan Thomson)	2	11	35	32	51	19	4,17	0,7	Tinggi
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>31</b>	<b>84</b>	<b>108</b>	<b>156</b>	<b>57</b>	<b>4,18</b>	<b>0,7</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1.30 dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat capaian responden pada variabel penilaian terhadap pengaruh sosial adalah 70% dengan rata-rata skor 4,18 yang dapat diartikan bahwa rata-rata responden menilai bahwa pengaruh sosial untuk melakukan publikasi internasional adalah tinggi yang ditunjukkan dengan rata-rata responden menjawab cenderung setuju hingga setuju bahwa lingkungan sosial mereka secara keseluruhan terpapar untuk melakukan publikasi internasional (pimpinan-kolega internal dan kolega eksternal) memotivasi, membantu hingga mendukung responden dalam mempublikasi artikel pada jurnal bereputasi internasional.

t. *Karakteristik penilaian terhadap power dan prestige yang didapatkan*

Karakteristik responden menurut penilaian terhadap *power* dan *prestige* yang didapatkan akan dibagi pada tingkat masing-masing responden dan pada masing-masing item seperti pada tabel berikut.

- 1) Persentase Penilaian terhadap *Power* dan *Prestige* yang didapatkan Karakteristik responden menurut penilaiannya terhadap tingkat *power* dan *prestige* yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.31  
Persentase Tingkat *Power* dan *Prestige* yang Didapatkan

Rata-rata TCR	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
0-0,20	Sangat Menurun	0	0,0
0,21-0,40	Menurun	3	2,0
0,41-0,60	Tidak Berubah	21	14,0
0,61-0,80	Meningkat	72	48,0
0,80-1,00	Sangat Meningkatkan	54	36,0
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 1.31 dapat diketahui bahwa responden yang menilai bahwa *power* dan *prestige* yang didapatkan akibat dari kebijakan publikasi internasional semakin menurun adalah sebanyak 3 responden (2%), tidak berubah sebanyak 21 responden (14%), responden yang menilai *power* dan *prestige* yang didapatkan semakin meningkat akibat dari kebijakan publikasi internasional adalah sebanyak 72 responden (48%) dan responden yang menilai semakin sangat meningkat adalah 54 responden (36%). Hasil tersebut menunjukkan mayoritas responden menilai bahwa *power* dan *prestige* yang didapatkan semakin meningkat akibat dari kebijakan publikasi internasional.

- 2) Deskripsi jawaban responden pada masing-masing item variabel *Power* dan *Prestige*

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1.32 dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat capaian responden pada variabel penilaian terhadap *power* dan *prestige* yang didapatkan adalah 69% dengan rata-rata skor 3,44 yang dapat diartikan bahwa rata-rata responden menilai bahwa *power* dan *prestige* yang didapatkan akibat dari kebijakan publikasi internasional adalah meningkat.

Tabel 1.32  
Distribusi Jawaban Responden pada Variabel *Power* dan *Prestige*

Kode	Pernyataan	Frekuensi Distribusi					X	TCR	Kategori
		Sangat Menurun(1)	Menurun (2)	Tidak Berubah (3)	Meningkat (4)	Sangat Meningkatkan (5)			
PP1.1	Saya mudah memperoleh insentif dan hibah penelitian baik internal UB maupun dari luar UB*.	7	18	62	55	8	3,26	0,65	Meningkat

Kode	Pernyataan	Frekuensi Distribusi					X	TCR	Kategori
		Sangat Menurun(1)	Menurun (2)	Tidak Berubah (3)	Meningkat (4)	Sangat Meningkatkan (5)			
PP2.1	Semakin mudah diberikan amanah menduduki suatu jabatan*	5	19	71	50	5	3,21	0,64	Meningkat
PP2.2	Kemampuan saya cukup diperhitungkan dan cukup menjadi panutan dan teladan bagi mahasiswa maupun kolega*	3	4	52	69	22	3,69	0,74	Meningkat
PP3.1	Saya diberikan tanggungjawab jabatan yang sesuai dengan kompetensi yang saya miliki*	4	8	42	83	13	3,62	0,72	Meningkat
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>49</b>	<b>227</b>	<b>257</b>	<b>48</b>	<b>3,44</b>	<b>0,69</b>	<b>Meningkat</b>

Keterangan : \*Reverse

u. *Karakteristik penilaian terhadap job security yang didapatkan*

Karakteristik responden menurut penilaian terhadap *job security* yang didapatkan akan dibagi pada tingkat masing-masing responden dan pada masing-masing item seperti pada tabel berikut.

1) *Persentase penilaian terhadap job security yang didapatkan*

Karakteristik responden menurut penilaiannya terhadap tingkat *job security* yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.33  
Persentase Tingkat *Job Security* yang Didapatkan

Rata-rata TCR	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
0-0,20	Sangat Menurun	1	0,7
0,21-0,40	Menurun	7	4,7
0,41-0,60	Tidak Berubah	27	18,0
0,61-0,80	Meningkat	81	54,0
0,80-1,00	Sangat Meningkatkan	34	22,7
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 1.33 dapat diketahui bahwa responden yang menilai bahwa *job security* yang didapatkan akibat dari kebijakan publikasi internasional semakin sangat menurun adalah sebanyak 1 responden (0,7%), rata-rata menjawab menurun sebanyak 7 responden (4,7%), yang rata-rata menjawab tidak berubah sebanyak 27 responden (18%), responden yang rata-rata menjawab *security* yang didapatkan semakin meningkat akibat dari kebijakan publikasi internasional adalah sebanyak 81 responden (54%), dan yang menjawab semakin sangat meningkat adalah 34 responden (22,7%). Hasil tersebut menunjukkan mayoritas responden menilai bahwa *job security* yang didapatkan semakin meningkat akibat dari kebijakan publikasi internasional.

- 2) Deskripsi jawaban responden pada masing-masing item variabel *job security* Berikut adalah distribusi jawaban responden pada masing-masing item variabel *job security*.

Tabel 1.34  
Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Job Security

Kode	Pernyataan	Frekuensi Distribusi					X	TCR	Kategori
		Sangat Menurun(1)	Menurun (2)	Tidak Berubah (3)	Meningkat (4)	Sangat Meningkatkan (5)			
JS1.1	Cepat naik pangkat dan golongan	6	12	56	66	10	3,41	0,68	Tinggi
JS1.2	Mempermudah memperoleh jabatan struktural	7	20	76	37	10	3,15	0,53	Sedang
JS1.3	Ancaman kehilangan pekerjaan sebagai dosen maupun peneliti*	5	5	34	59	47	3,92	0,65	Tinggi
Total		18	37	166	162	67	3,5	0,58	Sedang

Keterangan: \*Reverse

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1.34 dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat capaian responden pada variabel *job security* yang didapatkan adalah 58% dengan rata-rata skor 3,5 yang dapat diartikan bahwa rata-rata responden menilai bahwa *job security* yang didapatkan akibat dari kebijakan publikasi internasional adalah sedang yang juga dapat diartikan bahwa rata-rata responden menjawab bahwa *job security* yang didapatkan tidak berubah dari yang sebelumnya.

p. *Karakteristik Penilaian terhadap Intrinsic Reward*

Karakteristik responden menurut penilaian terhadap *intrinsic reward* yang didapatkan akan dibagi pada tingkat masing-masing responden dan pada masing-masing item seperti pada tabel berikut.

- 1) Persentase penilaian terhadap *intrinsic reward* yang didapatkan

Karakteristik responden menurut penilaiannya terhadap tingkat penghargaan intrinsik yang didapatkan adalah sebagai berikut.

Tabel 1.36  
Persentase Tingkat *Intrinsic reward* yang Didapatkan

Rata-rata TCR	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
0-0,20	Sangat Menurun	0	0,0
0,21-0,40	Menurun	9	6,0
0,41-0,60	Tidak Berubah	20	13,3
0,61-0,80	Meningkat	73	48,7
0,80-1,00	Sangat Meningkatkan	48	32,0
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 1.36 dapat diketahui bahwa responden yang menilai bahwa *intrinsic reward* yang didapatkan akibat dari kebijakan publikasi internasional semakin menurun adalah sebanyak 9 responden (6%), rata-rata menjawab tidak berubah sebanyak 20 responden (13,3%), responden yang rata-rata menjawab *intrinsic reward* yang didapatkan semakin meningkat akibat dari kebijakan publikasi internasional adalah sebanyak 73 responden (48,7%), dan yang menjawab semakin sangat meningkat adalah sebanyak 48 responden (32%). Hasil tersebut menunjukkan mayoritas responden menilai bahwa *intrinsic reward* yang didapatkan semakin meningkat akibat dari kebijakan publikasi internasional.

- 2) Deskripsi jawaban responden pada masing-masing item variabel *intrinsic reward* Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1.37 dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat capaian responden pada variabel *intrinsic reward* yang didapatkan adalah 79% dengan rata-rata skor 3,97 yang dapat diartikan bahwa rata-rata responden menilai bahwa *intrinsic reward* yang didapatkan akibat dari kebijakan publikasi internasional adalah tinggi yang juga dapat diartikan bahwa rata-rata responden menjawab bahwa dengan adanya kebijakan publikasi internasional mereka semakin mendapatkan pekerjaan yang menarik, menantang, mendorong kreativitas, pengembangan kompetensi dan mendapatkan kemandirian yang semakin meningkat.

Tabel 1.37  
Distribusi Jawaban Responden pada Variabel *Intrinsic Reward*

Kode	Pernyataan	Frekuensi Distribusi					X	TCR	Kategori
		Sangat Menurun(1)	Menurun (2)	Tidak Berubah (3)	Meningkat (4)	Sangat Meningkatkan (5)			
IR1.1	Semakin mudah memperoleh pekerjaan yang saya senangi dan menarik bagi saya	2	7	52	63	26	3,69	0,74	Tinggi

Kode	Pernyataan	Frekuensi Distribusi					X	TCR	Kategori
		Sangat Menurun(1)	Menurun (2)	Tidak Berubah (3)	Meningkat (4)	Sangat Meningkatkan (5)			
IR1.2	Kreativitas saya semakin meningkat	0	2	26	78	44	4,09	0,82	Sangat Tinggi
IR2.1	Memperoleh pekerjaan yang menantang	0	3	43	73	31	3,88	0,78	Tinggi
IR2.2	Optimalisasi pengembangan kompetensi yang saya dapatkan	0	3	26	82	39	4,05	0,81	Tinggi
IR3.1	Memperoleh kemandirian dalam menyusun karya ilmiah	0	3	20	77	50	4,16	0,83	Sangat Tinggi
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>18</b>	<b>167</b>	<b>373</b>	<b>190</b>	<b>3,97</b>	<b>0,79</b>	<b>Tinggi</b>

## B. EVALUASI MODEL PENGUKURAN (*OUTER MODEL*)

Sebelum melakukan pengujian hipotesis kepada masing-masing variabel baik secara parsial hingga simultan, tahapan sebelumnya akan diujikan evaluasi model pengukuran untuk mengukur *intrinsic reward* dari model yang akan diujikan. Tujuan dari evaluasi *outer model* ini untuk mengevaluasi hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dengan kata lain digunakan untuk mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya (Ghazali, 2008). Evaluasi *outer model* dilihat dari beberapa aspek, antara lain: *cronbach alpha*, *construct reliability* dan *discriminant validity*.

### 1. Cronbach Alpha

*Cronbach alpha* dapat dilihat dari nilai masing-masing *loading factor* (*outer loading*) pada masing-masing indikator. Atau dapat juga dilihat dari nilai *average variance extracted* (AVE) masing-masing variabel. Sebuah indikator dikatakan konvergen terhadap variabelnya jika memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,45 untuk *sample size* yang digunakan sebanyak 150 sampel (Hair et al., 1998). Sedangkan untuk nilai AVE  $\geq 0,5$  dianggap sebagai syarat suatu variabel dikatakan valid dan model fit. Nilai *loading factor* pada masing-masing indikator dapat dilihat pada Tabel 1.38.

Tabel 1.38  
 Nilai *Outer Loadings*

Kode	Item	Outer Loadings	Ket.
<b>Cognitive Resistance</b>			
CR1.2	Kebijakan ini adalah keputusan yang baik bagi karir dosen.*	0,854	Valid
CR1.3	Saya sangat mendukung kebijakan publikasi Internasional di Universitas Brawijaya *	0,805	Valid
CR1.5	Kebijakan ini akan menguntungkan karir saya sebagai dosen di Universitas Brawijaya*	0,893	Valid
CR1.6	Kebijakan ini akan menguntungkan saya secara personal*	0,817	Valid
<b>Affective Resistance</b>			
ER1.1	Saya cemas pada semua hal yang harus dilakukan terkait publikasi internasional yang diterapkan di Universitas	0,805	Valid
ER1.2	Kebijakan publikasi internasional di Universitas Brawijaya membuat perasaan saya negatif	0,913	Valid
ER1.3	Saya antusias atas kebijakan publikasi internasional di Universitas Brawijaya*	0,724	Valid
ER1.4	Kebijakan ini membuat saya marah	0,841	Valid
ER1.5	Kebijakan ini membuat saya tertekan	0,892	Valid
<b>Behavioural Resistance</b>			
BR1.1	Saya cenderung menentang kebijakan ini	0,863	Valid
BR1.2	Saya sedang berpikir untuk membuat publikasi Ilmiah terindeks internasional *	0,540	Valid
BR1.3	Saya lebih memilih mengerjakan tugas dan tanggung jawab saya selainnya sebagai dosen daripada menulis artikel terindeks Internasional	0,669	Valid
BR1.4	Saya protes atas kebijakan ini	0,892	Valid
BR1.5	Saya komplain tentang kebijakan ini kepada teman/kolega saya	0,856	Valid
BR1.6	Saya menyatakan keberatan terhadap kebijakan publikasi internasional yang diterapkan di Universitas Brawijaya	0,882	Valid
BR1.7	Saya mendorong terlaksananya publikasi ilmiah internasional *	0,643	Valid
<b>Personality</b>			
P1.1	Biasanya menganggap perubahan adalah hal negatif	0,510	Valid
P1.2	Lebih memilih pekerjaan rutin seharian penuh daripada pekerjaan yang mendadak dan tak terduga.	0,732	Valid
P1.3	Lebih suka melakukan kebiasaan sehari-hari daripada mencoba hal yang baru dan berbeda	0,836	Valid
P1.5	Lebih memilih "merasakan bosan" daripada "merasakan terkejut/tegang".	0,712	Valid
P2.1	Merasa tertekan jika mendapat berita akan ada perubahan besar dalam pekerjaan di kantor	0,737	Valid
P2.2	Merasa ingin marah jika ada perubahan mendadak	0,776	Valid
P2.3	Merasa tertekan ketika sesuatu tidak berjalan sesuai rencana	0,748	Valid
P2.4	Merasa tidak nyaman ketika pimpinan merubah sistem penilaian kinerja, walaupun saya yakin saya akan memenuhi penilaian kinerja dalam sistem penilaian baru.	0,680	Valid
P3.1	Merasa keberatan ketika harus merubah rencana yang telah ditetapkan.	0,739	Valid

Kode	Item	Outer Loadings	Ket.
P3.2	Seringkali sedikit tidak nyaman terhadap perubahan walaupun perubahan itu pada akhirnya akan membuat kehidupan saya lebih baik	0,794	Valid
P3.3	Ketika mendapat tekanan dari orang lain untuk merubah sesuatu (urusan pribadi maupun kerja), saya cenderung menolaknya meskipun perubahan tersebut akan menguntungkan saya	0,588	Valid
P3.4	Terkadang menghindari perubahan walaupun saya mengetahui perubahan itu baik untuk saya.	0,675	Valid
P4.3	Tidak mudah untuk berubah pikiran dalam berbagai hal	0,882	Valid
P4.4	Memiliki pandangan yang selalu konsisten setiap waktu pada berbagai hal	0,682	Valid
<b>Trust in Management</b>			
TM1.1	Saya meyakini bahwa kebijakan publikasi ilmiah internasional yang diambil UB (pemberian insentif, pendampingan publikasi mahasiswa pasca sarjana dan dosen) adalah keputusan yang tepat	0,839	Valid
TM1.2	Semua pegawai UB baik yang ada di unit klinik jurnal fakultas dan PPIKID dapat diandalkan untuk melaksanakan kebijakan publikasi internasional (pemberian insentif, pendampingan publikasi mahasiswa pasca sarjana dan dosen).	0,672	Valid
TM1.3	Pimpinan UB menetapkan kebijakan publikasi internasional (pemberian insentif, pendampingan publikasi mahasiswa pasca sarjana dan dosen) berdasarkan informasi yang akurat dan alasan yang tepat	0,810	Valid
<b>Information</b>			
I1.1	PPIKID dan klinik jurnal fakultas selalu mengupdate berbagai informasi dan pelatihan terkait publikasi internasional	0,861	Valid
I1.2	Informasi atau pelatihan menulis publikasi internasional yang diberikan oleh PPIKID dan klinik jurnal fakultas sangat berguna	0,852	Valid
I1.3	Informasi dan pelatihan yang diterima memberikan penjelasan pertanyaan-pertanyaan saya selama ini tentang tips dan trik publikasi internasional	0,899	Valid
I1.4	Informasi dan pelatihan yang disediakan oleh PPIKID dan klinik jurnal cukup baik dan positif	0,921	Valid
I1.5	Informasi dan pelatihan yang disediakan PPIKID dan klinik jurnal fakultas sangat bermanfaat	0,925	Valid
I1.6	Cara dalam menyampaikan informasi dan pelatihan yang diberikan oleh tim PPIKID maupun klinik jurnal sudah efektif dan tepat.	0,868	Valid
<b>Social Influence</b>			
SI1.1	Kolega saya sekantor sangat membantu saya selama penulisan dan publikasi artikel bereputasi Internasional	0,732	Valid
SI1.2	Pimpinan di fakultas maupun universitas memberikan motivasi pada setiap dosen untuk publikasi artikel Internasional bereputasi (Scopus atau Thomson).	0,527	Valid
SI1.3	Saya sangat didukung oleh kolega di luar UB dalam menerbitkan publikasi internasional bereputasi (Scopus dan Thomson)	0,902	Valid
<b>Power and Prestige</b>			
PP1.1	Saya mudah memperoleh insentif dan hibah penelitian baik internal UB maupun dari luar UB*.	0,813	Valid
PP2.1	Semakin mudah diberikan amanah menduduki suatu jabatan*	0,876	Valid

Kode	Item	Outer Loadings	Ket.
PP2.2	Kemampuan saya cukup diperhitungkan dan cukup menjadi panutan dan teladan bagi mahasiswa maupun kolega*	0,615	Valid
PP3.1	Saya diberikan tanggungjawab jabatan yang sesuai dengan kompetensi yang saya miliki*	0,487	Valid
<b>Job security</b>			
JS1.1	Cepat naik pangkat dan golongan	0,653	Valid
JS1.3	Ancaman kehilangan pekerjaan sebagai dosen maupun peneliti*	0,925	Valid
<b>Intrinsic reward</b>			
IR1.2	Kreativitas saya semakin meningkat	0,893	Valid
IR2.1	Memperoleh pekerjaan yang menantang	0,847	Valid
IR2.2	Optimalisasi pengembangan kompetensi yang saya dapatkan	0,901	Valid
IR3.1	Memperoleh kemandirian dalam menyusun karya ilmiah	0,867	Valid

Dari hasil *running* data, terdapat beberapa item yang memiliki nilai *outer loadings* dibawah 0,45, sehingga item-item tersebut dieliminasi. Item-item yang dieliminasi disebabkan memiliki nilai *outer loadings* kurang dari 0,45 adalah item pada variabel resistensi kognitif yang berkode CR1.1, CR1.4, item pada variabel kepribadian berkode P1.4, P4.1, P4.2, dan item pada *job security* berkode JS1.2. Setelah runing data ulang, seluruh item yang tersisa memiliki nilai *loading factors*  $\geq 0,45$ .

Sedangkan untuk melihat model fit selainnya dari segi *cronbach alpha* adalah dilihat dari nilai AVE. Hasil nilai AVE pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1.39  
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Behavioural Resistance	0,600
Cognitive Resistance	0,710
Emotional Resistance	0,702
Information	0,789
<i>Intrinsic reward</i>	0,769
<i>Job security</i>	0,587
<i>Personality</i>	0,535
<i>Power</i>	0,519
Social Influence	0,542
Trust in Management	0,604

Berdasarkan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 1.39 dapat diketahui bahwa nilai AVE masing-masing variabel telah mencapai angka  $\geq 0,5$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel valid.

## 2. Construct Reliability

*Construct reliability* digunakan untuk mengukur *internal consistency* dari suatu variabel. Nilai tersebut dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha* dan nilai *composite*

*reliability* (CR). Variabel dikatakan reliabel bila memiliki nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,5$  dan nilai CR  $> 0,6$ . Nilai *construct reliability* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.40  
Nilai *Construct Reliability*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Behavioural Resistance	0,884	0,911
Cognitive Resistance	0,864	0,907
Emotional Resistance	0,892	0,921
Information	0,948	0,957
<i>Intrinsic reward</i>	0,900	0,930
<i>Job security</i>	0,479	0,712
<i>Personality</i>	0,782	0,851
<i>Power</i>	0,704	0,800
Social Influence	0,656	0,773
Trust in Management	0,698	0,819

Berdasarkan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 1.40 dapat diketahui bahwa nilai CR seluruh variabel lebih dari 0,6 artinya masing-masing variabel telah memiliki *internal consistency*. Sedangkan nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel juga telah lebih dari 0,5 hanya variabel *job security* yang memiliki nilai *cronbach alpha* di bawah 0,5 (0,479), hal itu masih dapat diterima, sebab nilai CR telah melebihi 0,6 dan nilai *cronbach alpha* memiliki kelemahan yakni sensitif terhadap variabel yang memiliki indikator sedikit. Sehingga ukuran yang dapat digunakan sebagai acuan secara kuat adalah nilai CR.

### 3. *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* akan dievaluasi melalui nilai *cross loading* dan membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruknya. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruknya dan konstruk dari blok lainnya. Bila korelasi antara indikator dengan konstruknya lebih tinggi dari korelasi dengan konstruk blok lainnya, menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Sedangkan untuk ukuran nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya (*latent variable correlation*) atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antara konstruk, nilai tersebut dapat dilihat dari nilai *fornell-larcker criterion*. Nilai dari *cross loading* dan korelasi antara konstruk dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.41  
Cross Loading

	BR	CR	AR	IF	IR	JS	P	PP	SI	TM
BR1.1	<b>0,863</b>	0,377	0,723	-0,097	-0,285	-0,175	0,315	-0,029	-0,205	-0,328
BR1.2	<b>0,540</b>	0,390	0,299	-0,046	-0,355	-0,180	0,120	-0,220	-0,161	-0,212
BR1.3	<b>0,669</b>	0,373	0,476	0,135	-0,137	-0,159	0,225	-0,175	-0,127	-0,032
BR1.4	<b>0,892</b>	0,330	0,755	-0,034	-0,190	-0,141	0,329	-0,066	-0,291	-0,295
BR1.5	<b>0,856</b>	0,343	0,696	-0,043	-0,189	-0,220	0,373	-0,079	-0,282	-0,256
BR1.6	<b>0,882</b>	0,355	0,675	-0,075	-0,206	-0,082	0,305	0,001	-0,192	-0,246
BR1.7	<b>0,643</b>	0,488	0,601	-0,035	-0,254	-0,098	0,278	-0,125	-0,230	-0,158
CR1.2	0,415	<b>0,854</b>	0,392	-0,251	-0,314	-0,127	0,094	-0,385	-0,413	-0,394
CR1.3	0,456	<b>0,805</b>	0,490	-0,102	-0,192	-0,040	0,158	-0,271	-0,446	-0,324
CR1.5	0,388	<b>0,893</b>	0,283	-0,084	-0,421	-0,236	0,179	-0,389	-0,221	-0,226
CR1.6	0,347	<b>0,817</b>	0,257	-0,125	-0,455	-0,344	0,069	-0,294	-0,163	-0,187
ER1.1	0,606	0,260	<b>0,805</b>	0,017	-0,203	-0,070	0,329	-0,100	-0,203	-0,157
ER1.2	0,691	0,302	<b>0,913</b>	-0,077	-0,221	-0,216	0,476	-0,096	-0,289	-0,237
ER1.3	0,614	0,497	<b>0,724</b>	-0,256	-0,358	-0,096	0,303	-0,212	-0,461	-0,329
ER1.4	0,755	0,326	<b>0,841</b>	-0,159	-0,284	-0,296	0,291	-0,103	-0,298	-0,375
ER1.5	0,688	0,313	<b>0,892</b>	-0,003	-0,233	-0,208	0,425	-0,147	-0,295	-0,230
I1.1	-0,064	-0,197	-0,136	<b>0,861</b>	0,243	-0,011	-0,016	0,130	0,376	0,437
I1.2	-0,064	-0,079	-0,080	<b>0,852</b>	0,038	-0,057	0,004	0,093	0,298	0,357
I1.3	0,003	-0,107	-0,030	<b>0,899</b>	0,121	-0,051	0,143	0,167	0,250	0,380
I1.4	-0,043	-0,153	-0,130	<b>0,921</b>	0,240	0,051	0,083	0,236	0,318	0,496
I1.5	-0,057	-0,186	-0,127	<b>0,925</b>	0,209	0,031	0,034	0,195	0,384	0,519
I1.6	-0,001	-0,100	-0,085	<b>0,868</b>	0,176	-0,026	0,090	0,199	0,293	0,457
IR1.2	-0,216	-0,328	-0,219	0,056	<b>0,893</b>	0,363	-0,104	0,378	0,227	0,266
IR2.1	-0,228	-0,354	-0,240	0,242	<b>0,847</b>	0,223	-0,122	0,361	0,298	0,330
IR2.2	-0,254	-0,406	-0,304	0,235	<b>0,901</b>	0,367	-0,112	0,391	0,257	0,307
IR3.1	-0,297	-0,374	-0,321	0,194	<b>0,867</b>	0,370	-0,097	0,359	0,304	0,239
JS1.1	-0,040	-0,203	-0,033	-0,098	0,302	<b>0,653</b>	0,001	0,438	-0,063	0,094
JS1.3	-0,196	-0,212	-0,225	0,013	0,356	<b>0,925</b>	-0,120	0,302	0,100	0,226
P1.1	0,191	-0,043	0,196	0,089	-0,047	-0,120	<b>0,510</b>	0,076	-0,034	-0,008
P1.2	0,147	0,069	0,165	0,032	-0,017	-0,119	<b>0,732</b>	-0,014	0,025	0,070
P1.3	0,253	-0,026	0,266	-0,050	-0,116	-0,084	<b>0,836</b>	-0,006	-0,126	0,003
P1.5	0,080	-0,073	0,163	0,000	-0,167	-0,110	<b>0,712</b>	-0,030	-0,015	0,034
P2.1	0,377	0,198	0,409	0,125	-0,241	-0,216	<b>0,737</b>	-0,093	-0,149	0,024
P2.2	0,227	0,039	0,286	0,021	-0,014	-0,100	<b>0,776</b>	-0,037	-0,148	-0,017
P2.3	0,219	0,123	0,263	0,089	-0,074	-0,046	<b>0,748</b>	-0,111	-0,164	0,093
P2.4	0,211	0,150	0,271	0,024	-0,047	-0,176	<b>0,531</b>	-0,112	-0,209	-0,009
P3.1	0,229	0,038	0,268	-0,005	0,014	0,066	<b>0,724</b>	-0,061	-0,295	-0,027
P3.2	0,294	0,129	0,370	-0,051	-0,118	-0,093	<b>0,794</b>	-0,096	-0,246	-0,039
P3.3	0,195	0,096	0,220	-0,154	-0,138	-0,076	<b>0,588</b>	-0,123	-0,247	-0,129
P3.4	0,176	0,048	0,218	-0,099	-0,201	-0,232	<b>0,675</b>	-0,035	-0,141	-0,081
P4.3	0,050	-0,055	0,053	0,083	-0,156	-0,216	<b>0,882</b>	0,103	0,052	0,074
P4.4	0,140	0,080	0,113	0,011	0,159	0,015	<b>0,682</b>	0,158	0,001	0,039
PP1.1	-0,127	-0,388	-0,166	0,125	0,262	0,267	-0,134	<b>0,813</b>	0,238	0,121
PP2.1	-0,043	-0,363	-0,055	0,198	0,353	0,265	-0,032	<b>0,876</b>	0,248	0,294
PP2.2	-0,047	-0,178	-0,146	0,117	0,524	0,314	-0,075	<b>0,615</b>	0,233	0,275

	BR	CR	AR	IF	IR	JS	P	PP	SI	TM
PP3.1	-0,155	-0,067	-0,234	0,188	0,193	0,288	-0,135	<b>0,487</b>	0,235	0,379
SI1.1	-0,182	-0,244	-0,226	0,335	0,197	0,133	-0,262	0,283	<b>0,732</b>	0,426
SI1.2	-0,034	-0,269	-0,051	0,466	0,237	0,109	-0,062	0,310	<b>0,527</b>	0,340
SI1.3	-0,285	-0,326	-0,389	0,267	0,290	0,027	-0,216	0,217	<b>0,902</b>	0,317
TM1.1	-0,317	-0,324	-0,324	0,267	0,282	0,275	0,019	0,172	0,316	<b>0,839</b>
TM1.2	-0,082	-0,206	-0,108	0,546	0,240	0,072	0,027	0,283	0,286	<b>0,672</b>
TM1.3	-0,218	-0,219	-0,253	0,516	0,238	0,115	-0,019	0,278	0,430	<b>0,810</b>

Keterangan: Angka yang dicetak tebal adalah angka terbesar dan menunjukkan korelasi dengan konstruk laten.

Konstruk laten : BR = *Behavioural Resistance*; CR = *Cognitive Resistance*; AR= *Affective Resistance*; IF = *Information*; IR = *Intrinsic reward*; JS = *Job security*; P = *Personality*; PP = *Power and Prestige*; SI = *Social Influence*; TM = *Trust in Management*

Tabel 1.42  
*Latent Variable Correlation*

	BR	CR	ER	IF	IR	JS	P	PP	SI	TM
<b>Behavioural Resistance</b>	<b>0,775</b>									
<b>Cognitive Resistance</b>	0,471	<b>0,843</b>								
<b>Emotional Resistance</b>	0,805	0,411	<b>0,838</b>							
<b>Information</b>	-0,048	-0,170	-0,122	<b>0,888</b>						
<b>Intrinsic reward</b>	-0,287	-0,420	-0,314	0,213	<b>0,877</b>					
<b>Job security</b>	-0,191	-0,230	-0,218	-0,002	0,380	<b>0,766</b>				
<b>Personality</b>	0,372	0,147	0,440	0,053	-0,124	-0,114	<b>0,731</b>			
<b>Power</b>	-0,106	-0,403	-0,159	0,194	0,425	0,347	-0,109	<b>0,721</b>		
<b>Social Influence</b>	-0,283	-0,360	-0,377	0,374	0,311	0,086	-0,271	0,303	<b>0,736</b>	
<b>Trust in Management</b>	-0,298	-0,333	-0,323	0,509	0,325	0,228	0,010	0,288	0,438	<b>0,777</b>

\*Angka pada *diagonal table* adalah akar kuadrat dari AVE indikator laten dan angka di bawah garis diagonal nilai korelasi antar variabel laten, angka akar kuadrat AVE yang dicetak tebal seluruhnya menunjukkan nilai lebih tinggi daripada nilai korelasi antar variabel laten.

Berdasarkan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 1.42 dapat diketahui bahwa nilai *cross loading* masing-masing korelasi antara indikator dengan konstraknya lebih tinggi dari korelasi dengan konstruk blok lainnya, hal itu menunjukkan item-item memprediksi secara handal konstruk laten dan dapat dibedakan dengan ukuran-ukuran pada konstruk lainnya atau memiliki diskriminan yang baik. Berdasarkan pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 1.42 dapat diketahui bahwa nilai akar kuadrat AVE masing-masing variabel seluruhnya menunjukkan nilai lebih tinggi daripada nilai korelasi antar variabel laten. Hal itu menunjukkan masing-masing variabel memiliki diskriminan yang baik.

Berdasarkan keseluruhan evaluasi *outer model* mulai dari *konvergent validity*, *construct reliability* hingga *discriminant validity* menunjukkan masing-masing kriteria telah terpenuhi. Berdasar evaluasi tersebut dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun telah *fit* dan dapat dilanjutkan dengan evaluasi *inner model*.

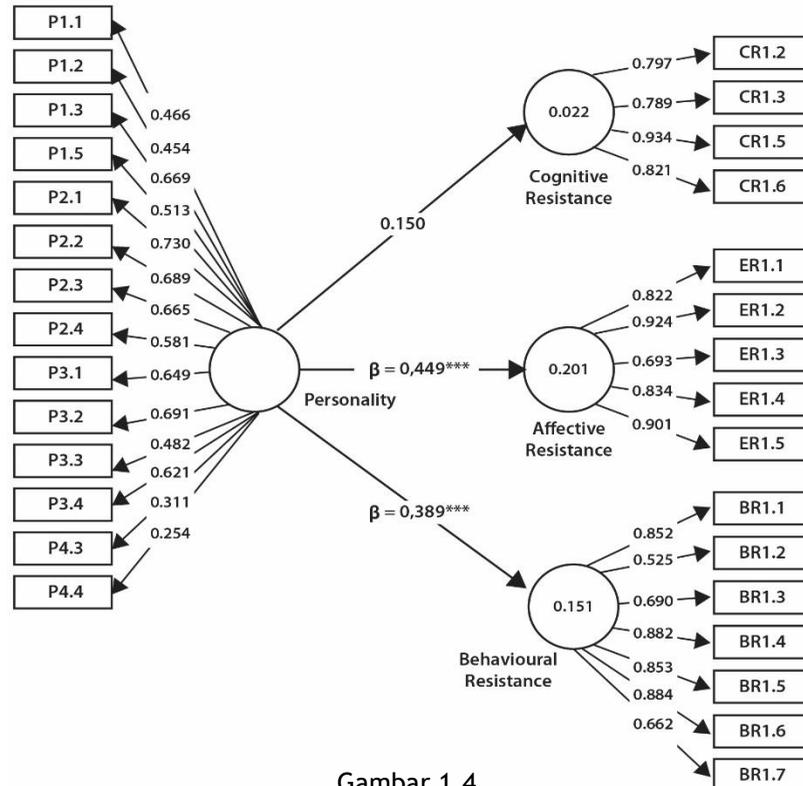
### C. PERSONALITY DAN RESISTANCE

Setelah *outer model* dikatakan baik, evaluasi selanjutnya adalah evaluasi *inner model*, yang berfungsi untuk menilai signifikansi hubungan antara konstruk laten endogen dengan konstruk laten eksogen sesuai dengan yang dihipotesiskan. Pada evaluasi *inner model*, akan dievaluasi sesuai dengan hipotesis secara parsial pada masing-masing variabel eksogen dengan konstruk resistensi. Setelah menguji secara parsial masing-masing variabel kemudian akan diuji secara simultan (*full model*) untuk melihat hubungan antar variabel secara bersama-sama.

Kriteria dalam menguji hubungan adalah *t test* atau *p value (critical ratio)* yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*. Dengan jumlah sampel 150 dan *degree of freedom* 140 (150, 140), hubungan dikatakan signifikan jika *t-statistic* lebih dari 1,64 atau *p values*  $\geq 0,05$ . Berikut adalah tabel dan gambar hubungan antara variabel *personality* dengan resistensi. Hubungan akan dibandingkan dengan hipotesis sebelumnya.

Tabel 1.43  
Path Coefficient Personality

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Personality → Affective resistance	0,449	6,928	0,000
Personality → Behavioural Resistance	0,389	6,679	0,000
Personality → Cognitive Resistance	0,150	0,979	0,328



Gambar 1.4  
Nilai Path Coefficient Variabel Personality

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 1.43 menunjukkan bahwa hubungan antara *personality* dengan resistensi kognitif memiliki nilai koefisien 0,150 dengan *T statistics* sebesar 0,979, sedangkan hubungan antara *personality* dengan resistensi perilaku memiliki nilai koefisien 0,389 dengan *T statistics* sebesar 6,679, dan hubungan antara *personality* dengan resistensi afektif memiliki nilai koefisien 0,449 dengan *T statistics* sebesar 6,928. Hal itu menunjukkan bahwa variabel *personality* memiliki hubungan signifikan dengan resistensi afektif dan resistensi perilaku.

### **Pengujian Hipotesis 1:**

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah *personality* pegawai berkorelasi dengan *resistance behaviour* (afektif, perilaku) pada tenaga pendidik di fakultas rumpun ilmu sosial Universitas Brawijaya.

Berdasarkan evaluasi data yang ditampilkan pada Tabel 1.42 nilai *T statistics* masing-masing hubungan mendukung hipotesis pertama. Nilai *p values* hubungan antara *personality* dengan *affective* dan *behavioral resistance* adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan masing-masing signifikan dengan tingkat *error* 0,001. Nilai  $R^2$  pada *affective resistance* adalah 0,22 dan *behavioural resistance* adalah 0,151, artinya variabel resistensi afektif hanya terwakili sebesar 22% dari *personality*, dan *behavioural resistance* sebesar 15%. Artinya terdapat variabel eksogen lainnya yang berhubungan dengan resistensi.

Nilai koefisien hubungan antara *personality* dengan *affective resistance* adalah 0,449, yang artinya hubungan tersebut bersifat positif. Hal itu dapat diartikan bahwa tenaga pendidik yang memiliki kepribadian resisten tinggi terhadap perubahan maka akan semakin tinggi juga resistensi terhadap kebijakan publikasi internasional. Nilai 0,449 menunjukkan bahwa efek dari *personality* terhadap resistensi afektif adalah sebesar 44,9%. Interpretasi dari indikator-indikator yang secara valid mengukur masing-masing konstruk adalah dapat dilihat dari nilai P1.1 hingga P4.4 dan CR1.2 hingga BR1.7. Dosen yang memiliki kepribadian berpandangan negatif terhadap perubahan, cenderung menyukai pekerjaan rutinitas, merasakan afeksi/perasaan negatif (marah, tertekan dan tidak nyaman) jika terdapat perubahan, menghindari perubahan walaupun mengetahui manfaat jangka panjangnya akan resisten terhadap publikasi internasional yang ditunjukkan dengan afeksi atau perasaan negatif, cemas, marah, tertekan dan tidak antusias dalam menerapkan kebijakan publikasi ilmiah bereputasi internasional.

Selain itu nilai koefisien hubungan antara *personality* dan *behavioural resistance* adalah 0,389, artinya hubungan tersebut bernilai positif sebesar 38,9%. Dengan kata lain semakin tinggi nilai *personality* (*dispositional resistance*) semakin meningkatkan resistensi perilaku tenaga pendidik terhadap kebijakan publikasi internasional. Dengan kata lain tenaga pendidik yang memiliki kepribadian berpandangan negatif terhadap perubahan, cenderung menyukai pekerjaan rutinitas, merasakan perasaan negatif (marah, tertekan dan tidak nyaman) jika terdapat perubahan, menghindari perubahan

walaupun mengetahui manfaat jangka panjangnya akan resisten terhadap publikasi internasional yang ditunjukkan dengan perilaku protes terhadap kebijakan, menyatakan keberatan hingga lebih memilih mengerjakan tugas dan tanggung jawab selainnya daripada menulis artikel terindeks internasional.

Sedangkan hubungan antara *personality* dengan *cognitive resistance* memiliki *p values* sebesar  $0,328 \geq 0,05$ . Artinya *personality* tidak berhubungan dengan resistensi yang bersifat kognitif. Hal itu mendukung hipotesis bahwa *personality* hanya berhubungan positif dengan *affective* dan *behavioural resistance*.

#### D. PROSES PERUBAHAN DAN RESISTENSI

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

Proses perubahan (*trust in management, information, social influence*) berkorelasi dengan perilaku resisten pada tenaga pendidik di fakultas rumpun ilmu sosial Universitas Brawijaya.

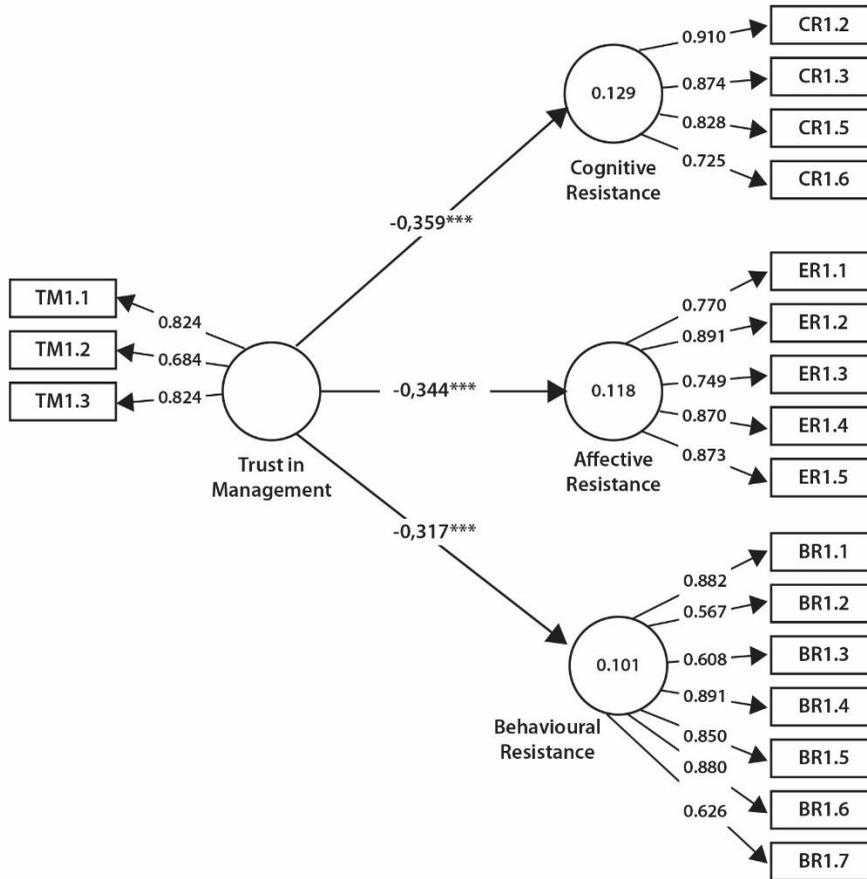
Pengujian hipotesis kedua ini akan dibagi pada beberapa hipotesis minor pada masing-masing variabel proses yaitu *trust in management, information, social influence*. Masing-masing variabel tersebut kemudian akan diuji secara parsial terhadap resistensi.

##### 1. *Trust in Management dan Resistance*

Berdasarkan hasil pengolahan data, hubungan antara kepercayaan terhadap manajemen dengan resistensi dapat dilihat pada Tabel 1.44 dan Gambar 1.5 berikut.

Tabel 1.44  
*Path Coeficient Trust in Management*

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Trust in Management → Affective Resistance	-0,344	4,144	0,000
Trust in Management → Behavioural Resistance	-0,317	3,867	0,000
Trust in Management → Cognitive Resistance	-0,359	4,146	0,000



Gambar 1.5  
Nilai *Path Coefficient* Variabel *Trust in Management*

Hasil pengolahan data seperti terlihat pada Gambar 1.5 menunjukkan bahwa hubungan antara kepercayaan terhadap manajemen dengan resistensi kognitif memiliki nilai koefisien  $-0,359$  dengan *T statistics* sebesar 4,146, sedangkan hubungan antara kepercayaan terhadap manajemen dengan resistensi perilaku (*behavioural resistance*) memiliki nilai koefisien  $-0,317$  dengan *T statistics* sebesar 3,867, dan hubungan antara kepercayaan terhadap manajemen dengan resistensi afektif memiliki nilai koefisien  $-0,344$  dengan *T statistics* sebesar 4,144. Hal itu menunjukkan bahwa variabel kepercayaan terhadap manajemen memiliki hubungan signifikan dengan seluruh aspek resistensi baik itu *cognitive resistance*, *affective* dan *behavioural resistance*. Nilai negatif pada *original sample* menunjukkan hubungan ketiganya bernilai negatif.

### Pengujian Hipotesis 2a:

Hipotesis 2a dalam penelitian ini adalah: *Trust in management* berkorelasi negatif dengan resistensi (*affective*, *behavioural*, *cognitive*) pada tenaga pendidik di fakultas rumpun ilmu sosial Universitas Brawijaya.

Gambar 1.5 menunjukkan nilai *T statistics* masing-masing hubungan mendukung hipotesis 2a. Nilai *p values* hubungan antara *trust in management* dengan masing-masing variabel resistensi adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan masing-masing signifikan dengan tingkat error 0,001. Nilai  $R^2$  pada *affective resistance*, *behavioural resistance* dan *cognitive resistance* masing-masing adalah 0,118; 0,101; 0,129. Artinya variabel resistensi afektif hanya terwakili sebesar 11,8% dari kepercayaan terhadap manajemen, dan *behavioural resistance* sebesar 10,1% serta *cognitive resistance* sebesar 12,9%.

Nilai koefisien hubungan antara kepercayaan terhadap manajemen dengan *affective resistance* adalah -0,344, yang artinya hubungan tersebut bersifat negatif. Hal itu menunjukkan semakin tinggi kepercayaan tenaga pendidik kepada manajemen dalam menerapkan perubahan, semakin rendah resistensi terhadap kebijakan. Dengan kata lain tenaga pendidik yang memiliki kepercayaan tinggi terhadap manajemen, mereka tidak akan resisten terhadap kebijakan publikasi internasional. Nilai -0,344 menunjukkan bahwa efek negatif dari *trust in management* terhadap *affective resistance* adalah sebesar 34,4%. Interpretasi dari indikator-indikator yang secara valid mengukur masing-masing konstruk adalah dapat dilihat dari nilai TM1.1 hingga TM1.3 dan CR1.2 hingga BR1.7. Dosen yang meyakini bahwa kebijakan publikasi adalah keputusan yang tepat, manajemen (PPIKID dan klinik jurnal) dapat diandalkan serta manajemen mengambil kebijakan secara akurat dan tepat, cenderung tidak akan resisten terhadap publikasi internasional yang ditunjukkan dengan perasaan negatif yang rendah, tidak cemas ataupun marah dan antusias dalam menerapkan kebijakan publikasi ilmiah bereputasi internasional.

Sementara itu nilai koefisien hubungan antara kepercayaan terhadap manajemen dan resistensi perilaku adalah -0,317, artinya hubungan tersebut bernilai negatif sebesar 31,7%. Hal itu dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai kepercayaan terhadap *management* semakin rendah resistensi perilaku tenaga pendidik terhadap kebijakan publikasi internasional. Dengan kata lain tenaga pendidik yang meyakini bahwa kebijakan publikasi adalah keputusan yang tepat, manajemen (PPIKID dan klinik jurnal) dapat diandalkan serta manajemen mengambil kebijakan secara akurat dan tepat akan semakin memiliki resistensi yang rendah terhadap publikasi internasional yang ditunjukkan dengan perilaku yang mendukung kebijakan dan berusaha melakukan publikasi internasional.

Sedangkan hubungan antara kepercayaan terhadap manajemen dengan *cognitive resistance* memiliki *p values* sebesar -0,359. Artinya kepercayaan terhadap manajemen berhubungan dengan resistensi kognitif dan hubungan tersebut bernilai negatif sebesar 35,9%. Semakin tinggi nilai kepercayaan terhadap manajemen semakin rendah resistensi kognitif tenaga pendidik terhadap kebijakan publikasi internasional. Tenaga pendidik yang menilai bahwa kebijakan publikasi adalah keputusan yang tepat, manajemen (PPIKID dan klinik jurnal) dapat diandalkan serta manajemen mengambil kebijakan secara akurat dan tepat akan semakin memiliki resistensi yang rendah

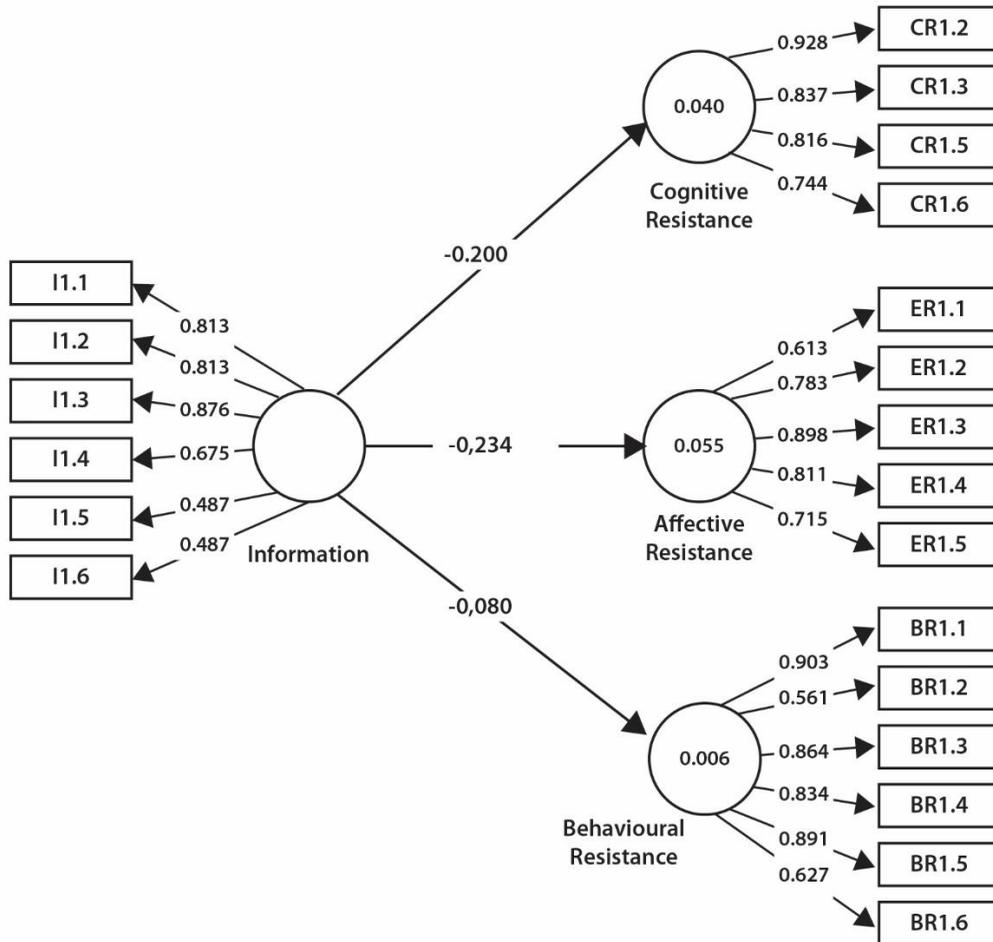
terhadap publikasi internasional yang ditunjukkan dengan penilaian terhadap kebijakan yang baik seperti kebijakan publikasi internasional adalah keputusan yang baik, menengganggag kebijakan menguntungkan secara personal dan karier.

## 2. Informasi tentang Perubahan dan *Resistance*

Berdasarkan hasil pengolahan data, hubungan antara penilaian terhadap informasi dengan resistensi dapat dilihat pada Tabel 1.45 dan Gambar 1.6 berikut.

Tabel 1.45  
*Path Coefficient Variable Information*

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Information → Affective Resistance	-0,234	1,259	0,104
Information → Behavioural Resistance	-0,080	0,557	0,289
Information → Cognitive Resistance	-0,200	1,377	0,084



Gambar 1.6  
Nilai *Path Coefficient Variable Information*

Hasil pengolahan data seperti terlihat pada Gambar 1.6 menunjukkan bahwa hubungan antara penilaian atas informasi dengan resistensi kognitif memiliki nilai koefisien -0,200 dengan *t statistics* sebesar 1,377, sedangkan hubungan antara informasi dengan resistensi perilaku memiliki nilai koefisien -0,080 dengan *t statistics* sebesar 0,557, dan hubungan antara informasi dengan resistensi afektif memiliki nilai koefisien -0,234 dengan *t statistics* sebesar 1,259. Hal itu menunjukkan bahwa variabel informasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan masing-masing variabel baik itu *cognitive resistance*, *affective* dan *behavioural resistance*.

### Pengujian Hipotesis 2b:

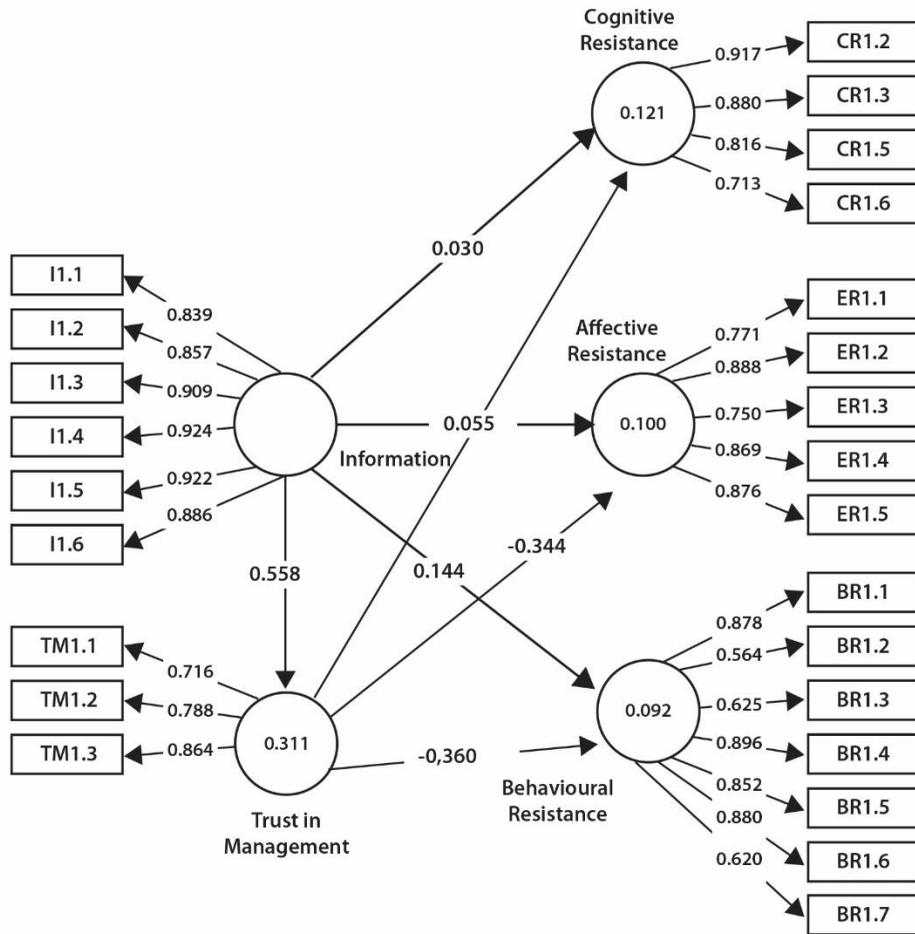
Hipotesis 2b dalam penelitian ini adalah : Informasi yang diberikan manajemen berkorelasi negatif dengan resistensi (*behavioural dan cognitive*) pada tenaga pendidik di Fakultas rumpun ilmu sosial Universitas Brawijaya.

Tabel 1.46 menunjukkan nilai *t statistics* masing-masing hubungan tidak mendukung hipotesis 2b. Atau dengan kata lain hipotesis tidak diterima.

Pada penelitian ini, peneliti ingin mencoba mengeksplor hubungan antara informasi yang diterima dengan variabel lainnya untuk menemukan kemungkinan hubungan mediasi dari variabel informasi dengan resistensi. Menurut McDowell dalam penelitiannya menyebutkan komunikasi dan kualitas informasi yang diberikan oleh organisasi dalam hubungan kerja akan memberikan pengaruh positif terhadap kepercayaan pada organisasi tersebut (McDowell, Harris, & Gibson, 2013). Semakin baik komunikasi dan informasi yang diberikan, akan semakin meningkatkan kepercayaan terhadap manajemen. Hal ini dimungkinkan terjadi pada konteks publikasi internasional di Universitas Brawijaya. Tenaga pendidik yang menilai informasi tentang publikasi internasional yang diberikan oleh PPIKID / klinik jurnal adalah baik serta dikomunikasikan dengan cara yang tepat, maka akan semakin percaya dengan manajemen. Dengan kepercayaan tersebut akan mengurangi resistensi oleh tenaga pendidik terhadap kebijakan publikasi internasional. Berikut hasil uji coba untuk hubungan antara kualitas informasi, *trust in management* dengan resistensi terhadap kebijakan publikasi internasional.

Tabel 1.46  
*Path Coefficient Variable Mediasi Trust in Management dan Informasi*

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<i>Information</i> → <i>Affective Resistance</i>	-0,137	1,229	0,219
<i>Information</i> → <i>Behavioural Resistance</i>	-0,057	0,554	0,580
<i>Information</i> → <i>Cognitive Resistance</i>	-0,173	1,623	0,105
<i>Information</i> → <i>Trust in Management</i>	0,558	8,389	0,000
<i>Trust in Management</i> → <i>Affective Resistance</i>	-0,344	2,901	0,004
<i>Trust in Management</i> → <i>Behavioural Resistance</i>	-0,360	3,392	0,001
<i>Trust in Management</i> → <i>Cognitive Resistance</i>	-0,364	3,275	0,001



Gambar 1.7

Nilai *Path Coefficient* Mediasi *Trust in Management* dan *Information*

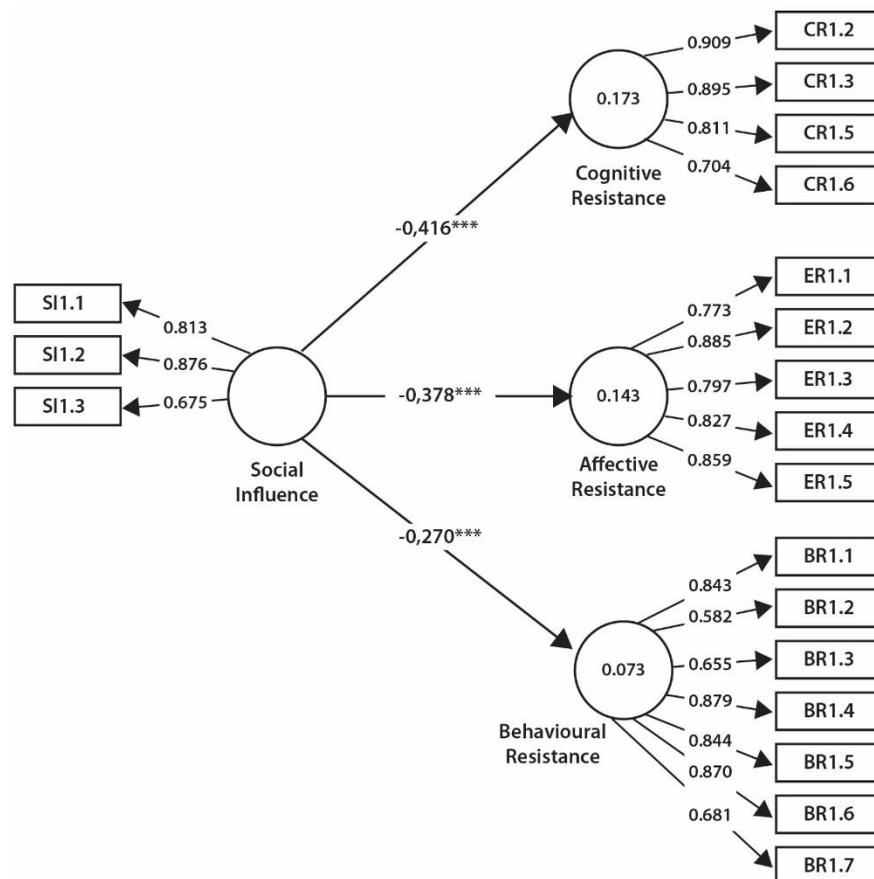
Tabel 1.46 menunjukkan hubungan informasi dengan kepercayaan kepada manajemen memiliki nilai koefisien 0,558 dengan *t statistics* 8,389. Artinya kualitas informasi yang diberikan memiliki hubungan yang positif signifikan dengan kepercayaan terhadap manajemen. Semakin tinggi kualitas informasi yang didapatkan oleh tenaga pendidikan berkaitan dengan publikasi internasional, semakin tinggi juga kepercayaan tenaga pendidik kepada manajemen baik itu kepercayaan terhadap UB, PPIKID, dan klinik jurnal. Informasi pada Tabel 1.46 juga menunjukkan kepercayaan kepada manajemen memediasi hubungan antara informasi dengan resistensi secara signifikan. Dengan *t statistics* mediasi masing-masing 3,275; 2,901; 3,392 (signifikan). Kepercayaan terhadap manajemen memediasi secara sempurna hubungan antara informasi dengan seluruh dimensi resistensi. Masing-masing hubungan bernilai negatif, artinya semakin baik penilaian terhadap resistensi akan menentukan kepercayaan terhadap manajemen yang akan semakin tinggi, dan kepercayaan terhadap manajemen akan mengakibatkan nilai rendah pada resistensi kognitif, afektif dan resistensi perilaku tenaga pendidik.

### 3. *Social Influence dan Resistance*

Berdasarkan hasil pengolahan data, hubungan antara *social influence* dengan resistensi dapat dilihat pada Tabel 1.47 dan Gambar 1.8 berikut.

Tabel 1.47  
*Path Coefficient Variabel Social Influence*

	Original Sample (O)	T Statistics ( O /STDEV)	P Values
<i>Social Influence</i> → <i>Affective Resistance</i>	-0,378	5,919	0,000
<i>Social Influence</i> → <i>Behavioural Resistance</i>	-0,270	3,632	0,000
<i>Social Influence</i> → <i>Cognitive Resistance</i>	-0,416	4,707	0,000



Gambar 1.8  
Nilai *Path Coefficient* Variabel *Social Influence*

Hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 1.47 menunjukkan bahwa hubungan antara *social influence* dengan *cognitive*, *affective*, dan *behavioural resistance* memiliki nilai koefisien berturut-turut -0,416; -0,378; -0,270. Sedangkan nilai *t statistics* berturut-turut adalah 4,707; 5,919; dan 3,632. Nilai tersebut menunjukkan hubungan masing-masing variabel signifikan negatif.

### Pengujian Hipotesis 2c:

Hipotesis 2c dalam penelitian ini adalah: *Social Influence* berkorelasi positif dengan resistensi (*affective, behavioural, cognitive*) tenaga pendidik di fakultas rumpun ilmu sosial Universitas Brawijaya.

Tabel 1.48 menunjukkan nilai *t statistics* masing-masing hubungan mendukung hipotesis 2c. Nilai *p values* hubungan antara *social influence* dengan masing-masing variabel resistensi adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan masing-masing signifikan dengan tingkat kesalahan 0,001.

Nilai koefisien hubungan antara *social influence* dengan *cognitive, affective* dan *behavioural resistance* berturut-turut -0,416; -0,378; -0,270 yang artinya hubungan bernilai negatif dengan efek masing-masing senilai 41,6%; 37,8%; dan 27%. Hal itu menunjukkan semakin tinggi pengaruh sosial dalam mendukung publikasi internasional, semakin rendah resistensi terhadap kebijakan. Tenaga pendidik yang dibantu oleh koleganya untuk menyusun publikasi internasional dan dimotivasi oleh pimpinan akan semakin berkurang resistensinya terhadap Publikasi internasional.

### E. *PERCEIVED OUTCOME DAN RESISTANCE*

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

*Outcome* atas perubahan (*power & prestige, intrinsic reward, dan job security*) berkorelasi dengan perilaku resisten pada tenaga pendidik di fakultas rumpun ilmu sosial Universitas Brawijaya

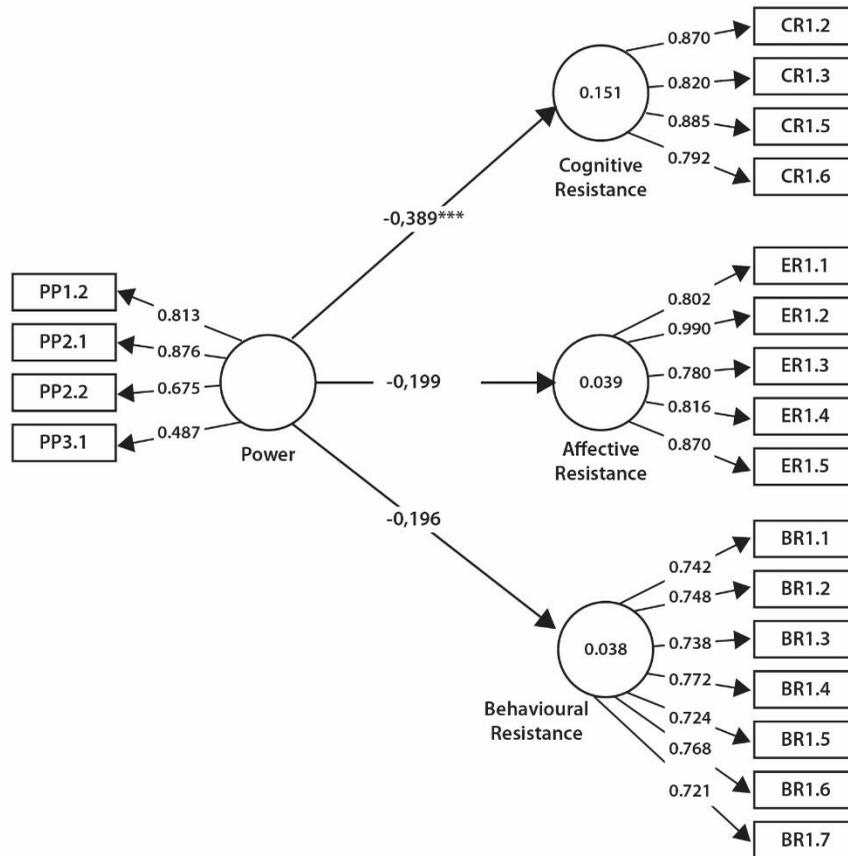
Pengujian hipotesis ketiga ini akan dibagi pada beberapa hipotesis minor pada masing-masing variabel *outcome* yaitu *power & prestige, intrinsic reward, dan job security*. Masing-masing variabel tersebut kemudian akan diuji secara parsial terhadap resistensi.

#### 1. *Power and Prestige dan Resistance*

Berdasarkan hasil pengolahan data, hubungan antara *power and prestige* dengan resistensi dapat dilihat pada Tabel 1.48 dan Gambar 1.9 berikut.

Tabel 1.48  
*Path Coefficient Variabel Power and Prestige*

	Original Sample (O)	T Statistics ( O /STDEV)	P Values
<i>Power</i> → <i>Affective Resistance</i>	-0,199	2,112	0,017
<i>Power</i> → <i>Behavioural Resistance</i>	-0,196	1,285	0,099
<i>Power</i> → <i>Cognitive Resistance</i>	-0,389	6,077	0,000



Gambar 1.9  
Nilai *Path Coefficient* Variabel *Power* and *Prestige*

Hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 1.48 menunjukkan bahwa hubungan antara *power and prestige* dengan *cognitive*, *affective*, dan *behavioural resistance* memiliki nilai koefisien berturut-turut -0,389; -0,199; -0,196. Dan nilai *t statistics* berturut-turut adalah 6,077; 2,112 dan 1,285. Nilai tersebut menunjukkan hubungan antara *power and prestige* dengan *cognitive* dan *affective resistance* bernilai signifikan negatif. Sedangkan hubungan antara *power and prestige* dan *behavioural resistance* tidak signifikan.

### Pengujian Hipotesis 3a:

Hipotesis 3a dalam penelitian ini adalah: *power* dan *prestige* yang meningkat berkorelasi negatif dengan resistensi (*cognitive*) tenaga pendidik di fakultas rumpun ilmu sosial Universitas Brawijaya.

Tabel 1.38 menunjukkan nilai *t statistics* mendukung hipotesis 3a. Nilai *p values* hubungan antara *power dan prestige* dengan *cognitive resistance* adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan masing-masing signifikan dengan tingkat kesalahan 0,001.

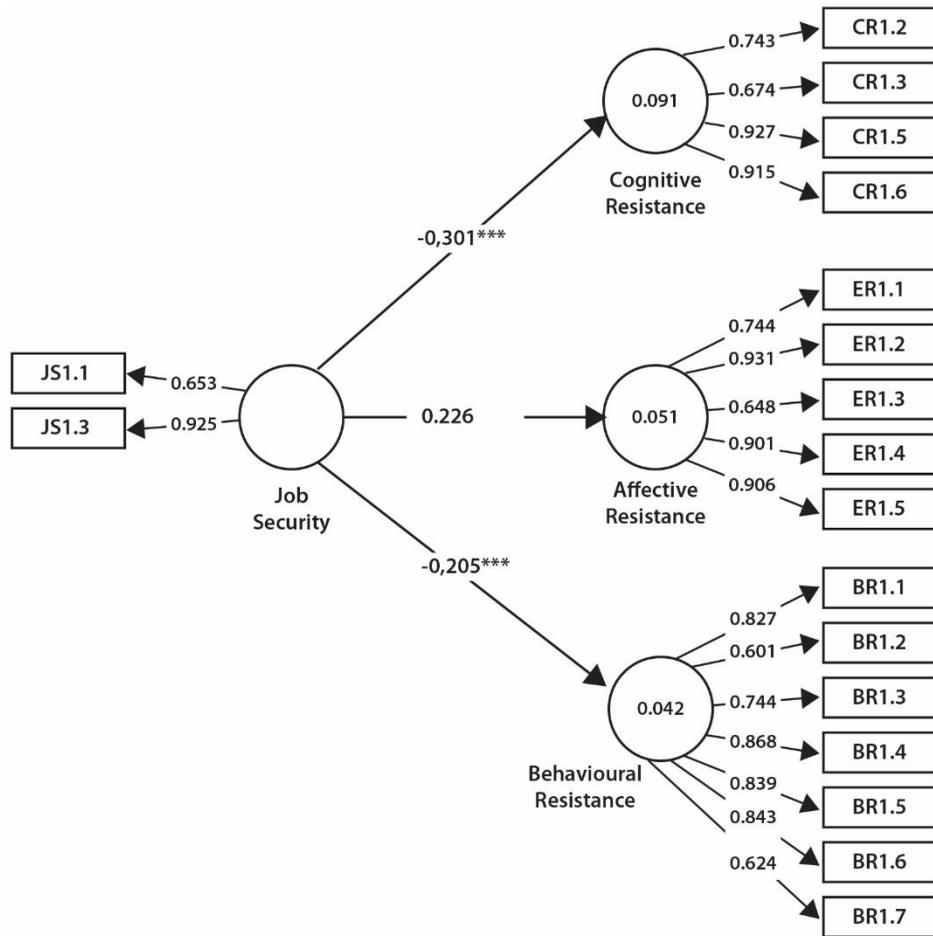
Nilai koefisien hubungan antara *power and prestige* dengan *affective resistance* juga menunjukkan signifikan negatif dengan tingkat kesalahan  $p < 0.01$  (*p values* 0,017). Sedangkan hubungan dengan variabel *behavioural resistance* tidak signifikan. Hal itu menunjukkan bahwa variabel *power and prestige* tidak hanya berhubungan dengan resistensi kognitif melainkan juga dengan resistensi afektif. Semakin meningkat *power* dan *prestige* yang didapatkan, akan semakin menurunkan resistensi kognitif dan afektif terhadap kebijakan. Tenaga pendidik yang semakin mudah memperoleh insentif ataupun hibah, semakin diberi amanah jabatan, kemampuannya diperhitungkan dan menjadi panutan, akan semakin berkurang resistensinya yang ditunjukkan dengan penilaian kepada publikasi internasional yang dianggap menguntungkan karir dan personalnya, serta memiliki afeksi positif dan antusias dalam melakukan publikasi internasional.

## 2. *Job security dan Resistance*

Berdasarkan hasil pengolahan data, hubungan antara *job security* dengan resistensi dapat dilihat pada Tabel 1.49 dan Gambar 1.10 berikut.

Tabel 1.49  
*Path Coefficient Variabel Job Security*

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<i>Job security</i> -> Affective Resistance	-0,226	1,485	0,069
<i>Job security</i> -> Behavioural Resistance	-0,205	2,001	0,023
<i>Job security</i> -> Cognitive Resistance	-0,301	3,953	0,000



Gambar 1.10  
Nilai Path Coeficient Variabel Job Security

Tabel 1.49 menunjukkan bahwa hubungan antara *job security* dengan *cognitive*, *affective*, dan *behavioural resistance* memiliki nilai koefisien berturut-turut -0,301; -0,226; -0,205. Dan nilai *t statistics* berturut-turut adalah 3,953; 1,485 dan 2,001. Nilai tersebut menunjukkan hubungan antara *job security* dengan *cognitive* dan *behavioural resistance* bernilai signifikan negatif. Sedangkan hubungan antara *job security* dan *affective resistance* tidak signifikan.

### Pengujian Hipotesis 3b:

Hipotesis 3b dalam penelitian ini adalah: *job security* berkorelasi negatif dengan resistensi (afektif) tenaga pendidik di fakultas rumpun ilmu sosial Universitas Brawijaya.

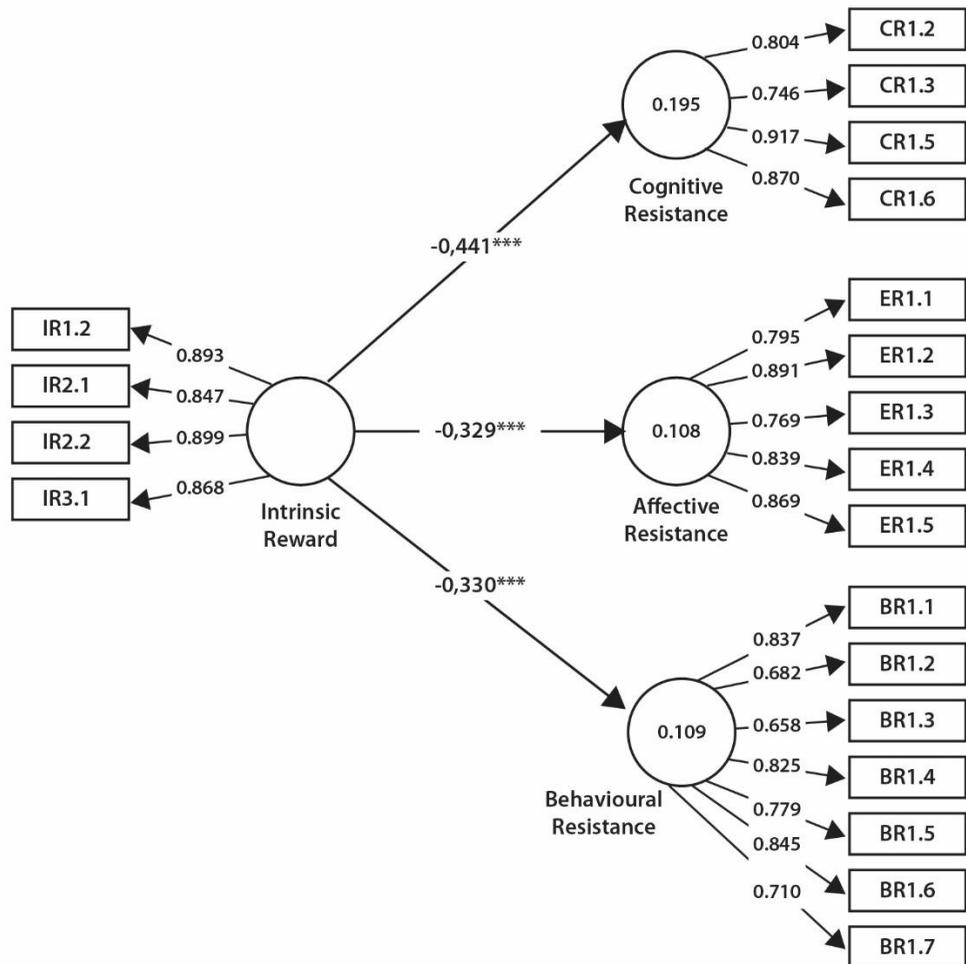
Tabel 1.49 menunjukkan nilai *t statistics* tidak mendukung hipotesis 3b. *Job security* yang didapatkan tidak berhubungan dengan *affective resistance*. Justru sebaliknya, *job security* berhubungan dengan variabel yang lain yaitu *cognitive* dan *behavioural resistance* dengan masing-masing *p values* adalah 0,000 dan 0,023. Angka tersebut menunjukkan *job security* berhubungan sangat signifikan dengan *cognitive resistance* (tingkat kesalahan < 0,001) dan hubungan signifikan dengan *behavioural resistance* dengan tingkat kesalahan < 0,05. Semakin meningkat *job security* yang didapatkan akan semakin menurunkan resistensi terhadap kebijakan. Tenaga pendidik yang merasa semakin cepat naik pangkat dan jabatannya akibat dari kebijakan ini dan semakin tidak terancam pekerjaannya sebagai dosen maupun peneliti akan semakin berkurang resistensinya yang ditunjukkan dengan penilaian kepada publikasi internasional yang dianggap menguntungkan karir dan personalnya, serta menunjukkan afeksi positif dan antusias dalam melakukan publikasi internasional.

### 3. *Intrinsic Reward dan Resistance*

Berdasarkan hasil pengolahan data, hubungan antara *Intrinsic reward* dengan resistensi dapat dilihat pada Tabel 1.50 dan Gambar 1.11 berikut.

Tabel 1.50  
*Path Coeficient Variabel Intrinsic reward*

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Intrinsic reward</i> → Affective Resistance	-0,329	4,853	0,000
<i>Intrinsic reward</i> → Behavioural Resistance	-0,330	5,108	0,000
<i>Intrinsic reward</i> → Cognitive Resistance	-0,441	4,979	0,000



Gambar 1.11  
Nilai Path Coeficient Variable Intrinsic Reward

Tabel 1.50 menunjukkan bahwa hubungan antara *intrinsic reward* dengan *cognitive*, *affective*, dan *behavioural resistance* memiliki nilai koefisien berturut-turut -0,441; -0,329; -0,330. Dan nilai *t statistics* berturut-turut adalah 4,979; 4,853 dan 5,108. Nilai tersebut menunjukkan hubungan antara *intrinsic reward* dengan seluruh variabel *resistensi* bernilai signifikan negatif.

### Pengujian Hipotesis 3c:

Hipotesis 3c dalam penelitian ini adalah: *intrinsic reward* yang melemah berkorelasi positif dengan resistensi (afektif, kognitif, perilaku) tenaga pendidik di fakultas rumpun ilmu sosial Universitas Brawijaya.

Tabel 1.50 menunjukkan nilai *t statistics* mendukung hipotesis 3c. Peningkatan *intrinsic reward* yang didapatkan berhubungan dengan signifikan negatif dengan seluruh variabel resistensi. Masing-masing *p values* adalah 0,000 yang menunjukkan

*intrinsic reward* berhubungan sangat signifikan dengan seluruh resistensi (tingkat kesalahan  $< 0,001$ ). Semakin meningkat *reward* intrinsik yang didapatkan, akan semakin menurunkan resistensi terhadap kebijakan. Tenaga pendidik yang merasa semakin kreatif, memperoleh pekerjaan yang menantang, memperoleh otonomi dalam menyusun karya ilmiah akan semakin berkurang resistensinya yang ditunjukkan dengan penilaian kepada publikasi internasional yang dianggap menguntungkan karier dan personalnya, antusias dalam melakukan publikasi internasional dan berusaha menyusun publikasi bereputasi internasional.

## F. PENGUJIAN SECARA SIMULTAN *FULL MODEL*

Pada pengujian ini, model akan disusun berdasarkan signifikansi yang didapatkan secara parsial pada masing-masing variabel yang sebelumnya telah dilakukan. Dari pengujian ini kemudian akan ditentukan mana saja variabel yang paling dominan berhubungan dengan resistensi jika dihubungkan secara bersama-sama. Hasil dari pengujian dapat dilihat dari tabel dan gambar berikut.

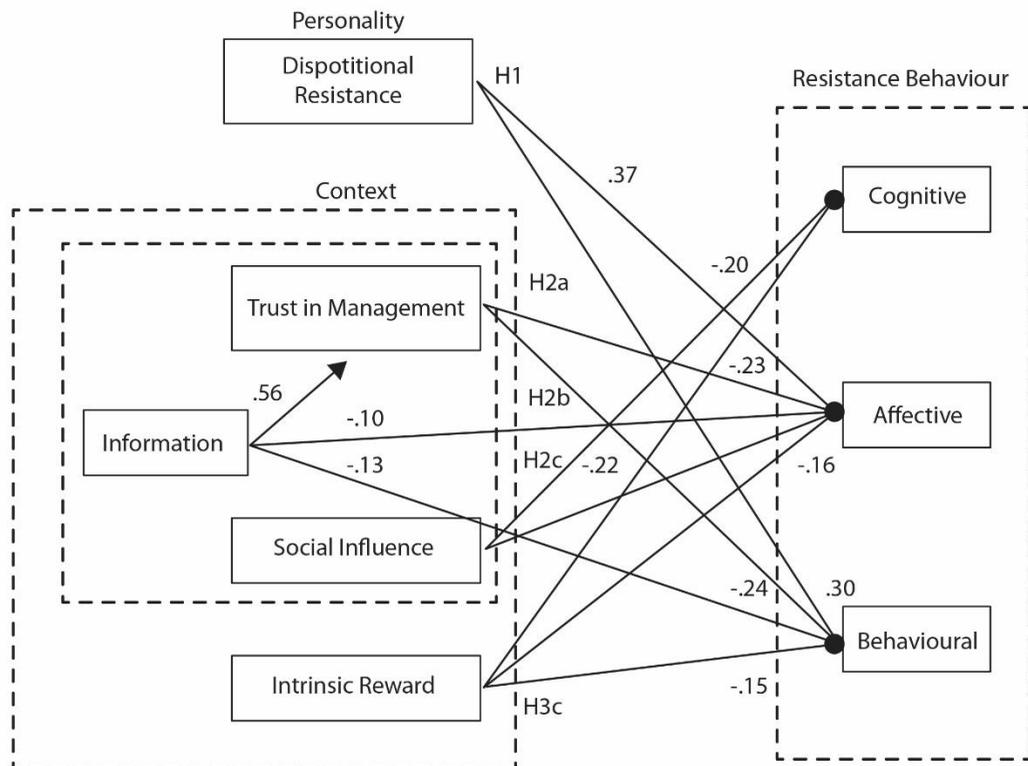
Tabel 1.51 menunjukkan setelah seluruh variabel diuji bersama-sama, terdapat beberapa variabel yang hubungannya tidak lagi signifikan dan beberapa variabel yang hubungannya konsisten signifikan. Variabel yang berhubungan dengan *cognitive resistance* adalah dukungan sosial (*social influence*) dengan nilai koefisien -0,202 dan t-statistics 2,472 dan *Intrinsic reward* dengan nilai koefisien -0,216 dan t statistics 1,884. Sedangkan variabel yang berhubungan dengan *affective resistance* adalah *personality* (t statistics = 4,434; nilai koefisien = 0,375), *intrinsic reward* (t statistics = 2,099; nilai koefisien = -0,164), *social influence* (t statistics = 2,641; nilai koefisien = -0,223), *trust in management* (t statistics = 2,336; nilai koefisien = -0,232) dan informasi yang dimediasi oleh *trust in management* (t statistics = 2,340; nilai koefisien = -0,129). Variabel yang berhubungan dengan *behavioural resistance* adalah *personality* (t statistics = 3,987; nilai koefisien = 0,309), *trust in management* (t statistics = 2,360; nilai koefisien = -0,243), *intrinsic reward* (t statistics = 1,773; nilai koefisien = -0,146) dan informasi yang dimediasi oleh *trust in management* (t statistics = 2,340; nilai koefisien = -0,129). Variabel informasi juga konsisten berhubungan secara langsung dengan *trust in management* dengan t statistics = 8,612 dan nilai koefisien 0,558 (signifikan positif).

Tabel 1.51  
*Path Coefficient Full Model*

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values
Information → Affective Resistance	-0,055	0,729	0,233
Information → Trust in Management	0,558	8,612	0,000***
<i>Intrinsic reward</i> → Behavioural Resistance	-0,146	1,773	0,041*

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Intrinsic reward → Cognitive Resistance	-0,216	1,884	0,031*
Intrinsic reward → Affective Resistance	-0,164	2,099	0,018*
Job security → Behavioural Resistance	-0,058	0,638	0,262
Job security → Cognitive Resistance	-0,017	0,219	0,417
Personality → Behavioural Resistance	0,309	3,987	0,000***
Personality → Affective Resistance	0,375	4,434	0,000***
Power → Cognitive Resistance	-0,202	1,463	0,072
Power → Affective Resistance	-0,047	0,449	0,327
Social Influence → Behavioural Resistance	-0,139	1,565	0,059
Social Influence → Cognitive Resistance	-0,202	2,472	0,007**
Social Influence → Affective Resistance	-0,223	2,641	0,004**
Trust in Management → Behavioural Resistance	-0,243	2,360	0,009**
Trust in Management → Cognitive Resistance	-0,162	1,519	0,064
Trust in Management → Affective Resistance	-0,232	2,336	0,010**
Information → Trust in Management → Behavioural Resistance	-0,135	2,267	0,012**
Information → Trust in Management → Cognitive Resistance	-0,090	1,495	0,068
Information → Trust in Management → Affective Resistance	-0,129	2,340	0,010**

Jika digambarkan dalam *full model* berikut adalah hubungan masing-masing variabel secara simultan.



Keterangan: Path yang digambar hanya yang berhubungan signifikan pada level 0.05 atau lebih kecil.

## 1. Uji R Square

Pengujian R square ( $R^2$ ) adalah untuk melihat *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menurut Chin (1998) dalam Yamin dan Kurniawan (2011:21) kriteria  $R^2$  terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu : nilai  $R^2$  0.67, 0.33 dan 0.19 sebagai substansial, sedang (*moderate*) dan lemah (*weak*). Hasil pengujian R Square untuk model simultan yang dibentuk adalah sebagai berikut:

Tabel 1.52  
Nilai R Square

	R Square
Behavioural Resistance	0,235
Cognitive Resistance	0,268
Affective Resistance	0,333
Trust in Management	0,351

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan nilai R square untuk variabel *behavioural resistance* adalah 0,235 dan *cognitive resistance* 0,268 yang artinya variabel resistensi perilaku dipengaruhi oleh *personality, trust in management, informasi, social influence, power, job security, intrinsic reward* sebesar 26,8%. Hal itu dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki koefisien determinasi yang lemah. Sedangkan variabel *affective resistance* memiliki nilai R square sebesar 33,3% dan *trust in management* sebesar 35,1% yang artinya variabel tersebut dipengaruhi oleh *personality, trust in management, informasi, social influence, power, job security, Intrinsic reward* sebesar 33,3%. Dengan kata lain variabel tersebut memiliki koefisien determinasi moderat.

## 2. Uji Q Square

Selain menggunakan R Square, pengujian Q square juga digunakan untuk menguji apakah model memiliki *predictive relevance* yang baik. Nilai  $Q^2 > 0$  membuktikan bahwa model memiliki *predictive relevance* atau dapat dikatakan bahwa variabel laten eksogen baik (sesuai) sebagai variabel penjelas yang mampu memprediksi variabel endogennya.

Tabel 1.53  
Nilai Q Square

	$Q^2$
BR	0,130
CR	0,171
ER	0,213
Trust in Management	0,267

Berdasarkan tabel tersebut nilai  $Q^2$  masing variabel endogen memiliki nilai diatas 0, hal itu membuktikan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang baik atau dapat dikatakan bahwa variabel *personality, trust in management, information, social influence, power and prestige, job security* dan *Intrinsic reward* adalah variabel yang sesuai untuk memprediksi *cognitive, affective* dan *behavioural resistance*.

### 3. Uji Intrinsic Reward (GoF)

Pengujian GoF adalah untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural, dengan kata lain digunakan untuk mengukur model fit secara keseluruhan. Kriteria untuk mengukur GoF adalah 0.1 (GoF kecil), 0,25 (GoF moderate), dan 0.36 (GoF besar).

Berdasarkan olah data, nilai dari rata  $R^2$  adalah 0,433, dan nilai dari *average communalities index* adalah 0,412 sehingga nilai GoF adalah:

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{Com}} \times R^2 = \sqrt{0,433 \times 0,412} = 0,456$$

Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai *intrinsic reward* besar, sehingga dapat dikatakan model *overall fit*.

## F. PEMBAHASAN

Hasil temuan secara umum menunjukkan terdapat hipotesis yang seluruhnya diterima, dan terdapat beberapa hipotesis yang diterima sebagian. Analisis secara simultan juga menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas (eksogen) memberikan pola hubungan yang berbeda pada masing-masing komponen resistensi. Penjelasan lebih lanjut mengenai hubungan antar variabel yang diterima dan tidak diterima akan dijelaskan sebagai berikut.

### 1. Hipotesis 1: Hubungan Antara Kepribadian dengan Resistensi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian pegawai yang memiliki kecenderungan resisten (*dispositional resistance*) memiliki hubungan yang signifikan positif terhadap resistensi afektif dan resistensi perilaku pegawai. Hasil ini sepenuhnya mendukung hipotesis. Sesuai dengan penelitian sebelumnya, Oreg (2006) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kepribadian pegawai berhubungan secara signifikan dengan resistensi afektif dan perilaku, serta tidak berhubungan dengan resistensi kognitif. Oreg menyebutkan bahwa *personality* berhubungan paling kuat dengan resistensi afektif individu kemudian disusul dengan resistensi perilaku. Temuan dari penelitian ini mendukung temuan dari Oreg, bahwa *personality* memiliki hubungan paling kuat terhadap resistensi afektif ( $\beta = 0,449$ ) pada pengujian secara parsial. Hubungan tersebut konsisten signifikan positif ketika diuji secara bersama-sama

(simultan) dengan variabel eksogen selainnya. Dalam pengujian secara simultan, efek dari *personality* terhadap resistensi afektif tetap memiliki efek yang kuat bahkan paling kuat diantara faktor selainnya ( $\beta = 0,375$ ).

Pada konteks pengukuran tenaga pendidik di fakultas rumpun sosial, tenaga pendidik yang memiliki kepribadian (*dispositional resistance*) seperti pencari rutinitas (*routine seeking*) yang diukur dengan kecenderungan memilih kebiasaan rutin, tidak suka perubahan, dan kepribadian reaksi emosional negatif (*emotional reaction*) dalam menghadapi perubahan (merasa tertekan, ingin marah, tidak nyaman dalam menghadapi perubahan) serta kepribadian *shortterm thinking* (cenderung menolak untuk berubah walaupun mengetahui dampak positif jangka panjang dari perubahan), secara signifikan individu tersebut juga merasakan perasaan negatif dengan adanya kebijakan publikasi internasional seperti perasaan cemas, tidak antusias, ingin marah, tertekan hingga reaksi perilaku seperti cenderung protes, komplain, menyatakan keberatan dan lebih memilih mengerjakan tugas selainnya daripada menulis untuk publikasi internasional. Semakin meningkat kepribadian responden (dalam hal *routine seeking*, reaksi emosional negatif terhadap perubahan, memilih menolak perubahan walaupun mengetahui dampak positif jangka panjang), maka akan semakin meningkat nilai resistensi terhadap kultur baru yaitu menulis publikasi bereputasi internasional.

Ukuran kepribadian *dispositional resistance* tersebut menjawab pertanyaan mengapa *personality* tidak berhubungan dengan *cognitive resistance*, namun hanya berhubungan dengan *affective* dan *behavioural resistance*. Sebabnya adalah karena kepribadian tersebut tidak berhubungan dengan evaluasi kognitif individu. Salah satu ukuran dari *dispositional resistance* adalah *shortterm-thinking*, yang pertanyaannya adalah berkaitan dengan “perasaan tidak nyaman individu, hingga menolak berubah serta menghindari perubahan walaupun mengetahui perubahan baik/menguntungkan bagi responden”. Berdasarkan ukuran tersebut, kepribadian *dispositional resistance* mengasumsikan bahwa individu akan cenderung menolak perubahan, walaupun individu mengetahui dampak positifnya. Yang artinya kepribadian negatif tersebut terlepas dari penilaian individu atas perubahan.

Selain itu sesuai dengan teori kepribadian menurut Allport (1951) dalam Suryabrata (2013), *personality* dalam hal ini adalah *trait*/sifat individu adalah sebuah kecenderungan individu dalam menghadapi bermacam-macam stimulus yang mampu mendorong tingkah laku adaptif dan cara ekspresif yang sama (Suryabrata, 2013). Sifat tersebut diwujudkan dalam sebuah watak, perilaku yang terpola yang membentuk kebiasaan atau *habits* seseorang. Kebiasaan yang terpola atau *habits* tersebut mempengaruhi perilaku refleks individu dalam merespon sesuatu tanpa melibatkan aspek kognitif lagi dalam melakukan kebiasaannya. Oleh karena itu, sifat seseorang/*personality* yang diwujudkan dalam kebiasaan/habits, tidak berhubungan dengan bagaimana individu menilai atau merasionalkan sesuatu (secara kognitif) melainkan berhubungan dengan bagaimana individu berperilaku secara naluri/refleks.

Dalam kaitannya dengan *dispositional resistance* (kecenderungan sifat resisten individu), secara umum dapat diartikan sebagai kebiasaan resisten seseorang ketika mendapati suatu hal baru dalam hidupnya. Ketika seseorang memiliki kebiasaan yang menolak untuk berubah, maka saat ada perubahan tentu saja orang tersebut akan refleksi untuk melakukan penolakan. Penolakan tersebut tidak berhubungan dengan evaluasi kognitif individu terhadap perubahan yang di alaminya, melainkan berhubungan dengan kebiasaan yang diwujudkan dengan perilaku tanpa sadar (refleks) untuk menolak perubahan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Segura, *et al* (2016), dan Oreg (2003, 2006), bahwa kepribadian seseorang akan secara naluriah membawa perasaan afeksi seseorang. Oreg (2003) menyebutkan kecenderungan resisten pegawai yang merasakan emosi negatif saat mengalami perubahan dan kepribadian *dispositional resistance* selainnya, mengakibatkan pegawai merasakan afeksi negatif ketika terdapat perubahan dalam kerjanya, seperti tidak nyaman, ingin marah dan tertekan saat dituntut untuk pindah dari kantornya. Oleh karena itu, pada tenaga pendidik di fakultas rumpun sosial UB, dengan perasaan negatif yang dirasakan saat menghadapi perubahan dan kebiasaan-kebiasaan yang menyukai pekerjaan rutinitas dan yang stabil akan mendorong perilaku resisten terhadap publikasi internasional yang ditunjukkan dengan merasa cemas, ingin marah, tertekan dengan adanya kebijakan publikasi internasional dan lebih memilih untuk menghindari perubahan, mengerjakan pekerjaan lain, bahkan komplain/protes atas kebijakan.

## 2. Hipotesis 2: Hubungan Proses Perubahan dan Resistensi

Pada disertasi yang ditulis oleh Turner, manajemen perubahan organisasi yang buruk seperti kurangnya komunikasi dan pelatihan, *reward (income)* yang tidak meningkat dan penghargaan sosial yang kurang didapatkan berdampak pada sikap negatif pegawai di Perguruan Tinggi (Turner, 2018). Pada penelitian ini, penilaian dari tenaga pendidik tentang manajemen perubahan terkait publikasi terindeks internasional memiliki hasil yang beberapa signifikan dan beberapa tidak signifikan. Hubungan manajemen perubahan yang dimaksud adalah penilaian tenaga pendidik atas bagaimana proses perubahan diterapkan (kepercayaan terhadap manajemen, informasi yang diberikan dan pengaruh sosial yang mendukung perubahan), serta outcome yang didapatkan (*power* dan *prestise*, *job security*, dan *Intrinsic reward*). Ketika diuji secara parsial, kedua variabel dari proses perubahan memiliki hubungan signifikan pada masing-masing resistensi sedangkan 1 variabel tidak memiliki hubungan signifikan. Analisis lebih lanjut dari ketiga hubungan ini akan dijelaskan sebagai berikut.

### a. Hubungan antara *trust in management* dan *resistance*

Sesuai dengan yang dihipotesiskan sebelumnya, kepercayaan pegawai terhadap bagaimana manajemen mengelola perubahan memiliki hubungan yang signifikan pada masing-masing dimensi resistensi. Hasil penelitian ini ketika diuji secara parsial

menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap manajemen berhubungan signifikan terhadap ketiga dimensi resistensi (*cognitive*, *affective* dan *behavioural resistance*). Sejalan dengan yang disampaikan Oreg (2006), kepercayaan terhadap manajemen memiliki hubungan paling signifikan terhadap resistensi kognitif pegawai ( $\beta = 0,359$ ). Dengan kata lain, responden yang menjawab bahwa manajemen (Pimpinan Perguruan Tinggi) membuat keputusan kebijakan yang akurat dan tepat serta dapat diandalkan, mereka juga menjawab bahwa kebijakan publikasi internasional adalah keputusan yang baik, menguntungkan secara personal dan karir mereka. Alasan mengapa kepercayaan terhadap manajemen berhubungan paling signifikan dengan *cognitive resistance* dibandingkan dengan aspek resistensi yang lain dapat dilihat dari item-item pengukuran *trust in management* yang paling dominan adalah berkaitan dengan cara manajemen dalam mengambil keputusan, keakuratan informasi dan reasoning yang dibuat oleh manajemen dalam menyusun kebijakan serta keandalan dari manajemen yang semua itu menekankan pada proses kognitif individu dalam menilai manajemennya.

Namun, ketika diuji secara simultan diketahui bahwa kepercayaan terhadap manajemen hanya berhubungan signifikan dengan resistensi perilaku dan afektif responden. Hal yang menarik yang ditemukan adalah *trust in management* yang semula berhubungan paling signifikan dengan *cognitive resistance*, ternyata pada pengujian secara bersama-sama justru tidak memiliki hubungan lagi dengan *cognitive resistance* namun memiliki hubungan hampir seimbang terhadap *behavioural* dan *affective resistance* (masing-masing  $\beta = 0,243$  dan  $\beta = 0,232$ ). Hasil dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa ketika diuji secara bersama-sama dengan variabel selainnya, kepercayaan terhadap manajemen tidak lagi berhubungan dengan proses penilaian kognitif tenaga pendidik terhadap perubahan. Melainkan lebih berhubungan signifikan dengan resistensi afektif (bagaimana tenaga pendidik merasakan perasaan negatif tentang publikasi internasional) dan resistensi perilaku (bagaimana tenaga pendidikan bersikap cenderung menghindar/protes terhadap kebijakan). Dengan kata lain, hal - hal yang menentukan proses penilaian individu secara kognitif atas perubahan bukanlah dari kepercayaan pegawai terhadap manajemennya melainkan dari faktor-faktor selainnya yang lebih berhubungan dengan *cognitive resistance* (misal: dukungan sosial, *Intrinsic reward*, dan sebagainya) .

Temuan tersebut masih konsisten dengan penelitian lain seperti pada penelitian Jiang yang menyebutkan bahwa SDM yang tidak percaya dengan organisasinya, ketika dituntut untuk menjalankan perubahan, hal yang dirasakan adalah *distress* (depresi, *anxiety*, *burn out*) karena harus melakukan perubahan tersebut dan memutuskan menjalankan pekerjaan secara tidak optimal dan tidak antusias. Kedua hal itu berhubungan dengan respon afeksi dan perilaku individu (Jiang & Probst, 2019).

b. *Hubungan antara informasi dan resistensi serta mediasi dari kepercayaan terhadap manajemen*

Pada hasil uji secara parsial, informasi tidak memiliki hubungan signifikan pada masing-masing dimensi resistensi (*cognitive*, *affective* dan *behavioural resistance*). Hal ini dapat diartikan bahwa penilaian dari responden terhadap informasi yang berbeda-beda baik itu penilaian yang baik maupun yang buruk atas informasi tentang kebijakan publikasi internasional, tidak mampu meningkatkan atau menaikkan resistensi terhadap publikasi internasional. Ini menandakan bahwa intensitas informasi dan pelatihan yang diberikan serta kualitas dari informasi dan pelatihan yang diberikan, tidak mampu merubah sikap dari responden terhadap kebijakan publikasi internasional. Dapat diartikan juga bahwa sikap responden mendukung atau tidak mendukung terhadap kebijakan publikasi internasional tidak ditentukan dari seberapa intens dan seberapa bagus manajemen (PPIKID dan klinik jurnal) memberikan informasi serta pelatihan tentang kebijakan publikasi internasional. Melainkan dari faktor-faktor selainnya. Menurut Thomas, *et al* (2009), faktor yang menentukan perilaku karyawan seperti kemauan untuk terlibat dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi adalah kepercayaan terhadap manajemen, dan kepercayaan terhadap manajemen tersebut memediasi peranan dari kuantitas dan kualitas informasi yang diberikan oleh organisasi (Thomas, Zolin, & Hartman, 2009). Hasil ini juga sesuai dengan yang ditemukan pada penelitian di tenaga pendidik UB. Ketika faktor informasi dihubungkan dengan kepercayaan terhadap manajemen, ditemukan bahwa semakin tinggi kualitas informasi dan pelatihan yang diberikan oleh PPIKID ataupun klinik jurnal fakultas, maka kepercayaan tenaga pendidik terhadap manajemen juga akan semakin tinggi, hubungan tersebut memiliki efek yang cukup besar ( $\beta = 0,558$ ). Dan tingginya kepercayaan terhadap manajemen tersebut juga menentukan sikap resistensi dari responden pada aspek resistensi afektif ( $\beta = -0,129$ ) dan perilaku ( $\beta = -0,135$ ).

Temuan tersebut menandakan bahwa sebaik apapun informasi dan pelatihan yang diberikan, jika pegawai tidak memiliki kepercayaan terhadap manajemen, akan memungkinkan tenaga pendidik tetap resisten dengan kebijakan publikasi internasional. Namun jika informasi yang baik didukung dengan kepercayaan terhadap manajemen yang tinggi, maka tenaga pendidik tidak akan resisten dengan kebijakan publikasi internasional dan sebaliknya.

Hasil ini dapat menjadi perbandingan dengan temuan penelitian lain seperti yang disampaikan oleh Oreg (2006), yang mengatakan bahwa pada hubungan informasi dengan resistensi bergantung pada konten informasi. Pada beberapa kasus, jumlah dan kualitas informasi berhubungan positif dengan resistensi dan beberapa kasus lain berhubungan negatif. Beberapa kasus menyebutkan informasi yang terlalu banyak dan intens disampaikan akan membuat karyawan semakin resisten (terutama *affective resistance* seperti merasakan distress dan gelisah). Dalam temuan pada penelitian konteks perguruan tinggi di fakultas rumpun ilmu sosial ini, ditemukan bahwa jumlah dan kualitas informasi ternyata tidak berhubungan dengan resistensi, dan hubungan informasi dengan resistensi akan signifikan negatif bergantung pada kepercayaan pegawai terhadap manajemen.

c. *Hubungan antara Social Influence dan Resistance*

Faktor ketiga pada proses implementasi perubahan yang diindikasikan berperan terhadap resistensi pegawai adalah pengaruh sosial (*social influence*) yang didapatkan. Menurut Oreg (2006) ketika lingkungan sosial terpapar oleh perubahan dan seluruhnya mendukung perubahan, maka individu dalam organisasi juga akan mendukung perubahan (tidak resisten). Hasil dari penelitian ini mendukung apa yang dihipotesiskan, bahwa pengaruh lingkungan sosial berhubungan dengan resistensi kognitif, afektif dan perilaku. Dan hubungan tersebut bernilai negatif. Yang artinya semakin tinggi pengaruh sosial yang didapatkan, baik itu dari pimpinan yang memotivasi, kolega yang turut membantu dan mendukung penulisan publikasi, maka resistensi tenaga pendidik semakin rendah.

Berdasarkan pengujian secara simultan, *social influence* hanya konsisten berhubungan dengan 2 aspek resistensi yaitu *affective* dan *cognitive resistance* dan tidak lagi berhubungan dengan *behavioural resistance*. Hasil *cross loadings* menunjukkan indikator yang paling dominan berkaitan dengan *cognitive resistance* individu adalah kolega sekantor yang membantu dalam proses penulisan serta kolega diluar UB yang mendorong untuk penulisan, serta yang berhubungan dengan *affective resistance* responden adalah kolega diluar UB yang mendukung penulisan.

Ini menunjukkan bahwa lingkungan sosial (kolega di luar UB) yang turut serta mendukung penulisan publikasi internasional paling dominan berdampak pada perasaan yang dirasakan individu atas kebijakan (seperti merasa bahagia, tidak tertekan dan antusias) dan kolega yang dimiliki baik di luar UB maupun kolega UB yang mendukung penulisan berdampak pada penilaian kognitif individu yang menganggap kebijakan ini menguntungkan karir dan personalnya, serta menganggapnya sebagai keputusan yang baik. Namun pengaruh dari kolega tersebut tidak akan menentukan perilaku individu akankah menerapkan kebijakan, atautkah menghindari kebijakan.

Temuan ini bertentangan dengan yang ditemukan oleh Oreg (2006). Oreg menyebutkan bahwa *social influence* hanya berhubungan negatif dengan *affective* dan *behavioural resistance*. Temuan yang sama pada kedua penelitian ini adalah bahwa *social influence* konsisten berhubungan dengan afeksi individu. Namun perbedaannya adalah pada Oreg *social influence* tidak berhubungan dengan kognisi, namun pada penelitian ini *social influence* justru berhubungan dengan *cognitive resistance* dan tidak berhubungan dengan *behavioural resistance*. Perbedaan temuan ini bisa diwarjari sebab perbedaan konteks penelitian tidak menutup kemungkinan memiliki hasil yang berbeda. Pada konteks penelitian Oreg, *social influence* dipandang tidak berkaitan dengan proses kognisi individu. Menurutnya, pengaruh sosial (lingkungan kolega yang menolak/mendukung perubahan) tidak menghadirkan alasan rasional untuk menolak perubahan, oleh karenanya pengaruh sosial hanya mendorong respon afeksi dan perilaku, bukan pada respon kognisi. Ini menandakan dalam konteks berbeda, jika lingkungan sosial memberikan alasan rasional untuk mendukung atau menolak perubahan, maka tentunya akan berdampak pada penilaian kognisi individu atas perubahan (*cognitive resistance*).

Pada penelitian ini, pada dasarnya *social influence* berhubungan seluruhnya dengan aspek resistensi (pada pengujian parsial). Hanya saja pada pengujian secara simultan berhubungan dengan *affective* dan *cognitive resistance*, dari sini dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari *social influence* terhadap *behavioural resistance* tidak signifikan / hilang jika dibandingkan dengan faktor-faktor selainnya. Hal ini dapat diartikan bahwa dalam upaya mempengaruhi perilaku individu untuk menjalankan perubahan secara langsung (*behavioural*) maka tidak ditentukan dari pengaruh sosial, namun bisa ditentukan oleh faktor selainnya (seperti *trust in management* yang terbukti berhubungan dengan *behavioural resistance*). Sedangkan faktor yang paling menentukan respon afeksi dan kognisi individu bisa didapatkan dari faktor lingkungan sosial yang mendukung perubahan.

Ini juga diartikan bahwa pada konteks lingkungan di fakultas rumpun ilmu sosial Universitas Brawijaya, adanya lingkungan sosial yang mendukung terhadap publikasi internasional, seperti kolega di luar UB yang dimiliki dan mendukung publikasi internasional, dan kolega di UB yang membantu penulisan, akan menaikkan perasaan antusias dan mengurangi perasaan negatif tenaga pendidik selainnya, serta membuat penilaian yang baik pada perubahan, namun tidak mempengaruhi keputusan untuk berpartisipasi melaksanakan kebijakan. Hal ini kemungkinan bisa terjadi pada konteks organisasi yang memiliki budaya kompetisi yang rendah atau sistem kerja yang otonom (individual), sehingga perilaku melaksanakan atau tidak melaksanakan kebijakan tidak ditentukan oleh lingkungan sosialnya.

d. *Perbandingan masing-masing hubungan variabel proses perubahan dan resistensi*

Secara keseluruhan dari perbandingan faktor-faktor proses perubahan (*trust in management*, *information* dan *social influence*). Faktor proses manajemen dalam menerapkan perubahan berdampak konsisten pada *affective resistance* tenaga pendidik, dan masing-masing variabel memiliki hubungan lain yang berbeda. Variabel kepercayaan terhadap manajemen menentukan afeksi dan perilaku responden pada kebijakan publikasi. Sedangkan variabel pengaruh sosial menentukan afeksi dan evaluasi kognisi tenaga pendidik terhadap kebijakan. Dan informasi berhubungan dengan afeksi serta perilaku tenaga pendidik ketika dimediasi dengan kepercayaan terhadap manajemen. Temuan ini berbeda dengan yang ditemukan oleh Oreg (2006) yang mana Oreg menemukan bahwa proses perubahan konsisten berhubungan dengan keputusan perilaku pegawai (*behavioural resistance*). Hasil pada variabel proses ini menunjukkan bahwa faktor yang paling menentukan proses evaluasi kognitif individu atas kebijakan publikasi internasional (yang diwujudkan dengan *cognitive resistance*) adalah lingkungan sosial yang mendukung kebijakan (*social influence*). Sedangkan faktor yang menentukan emosi / resistensi afektif tenaga pendidik adalah mediasi antara *trust in management* dan informasi, dan juga dari faktor *social influence*. Selain itu faktor yang paling menentukan terhadap resistensi perilaku (*behavioural resistance*) adalah kepercayaan terhadap manajemen.

### 3. Hipotesis 3: Hubungan *Outcome* yang Diterima dengan Resistensi

*Outcome* yang diterima atas perubahan terdiri dari *power* dan *prestige*, *job security* dan *Intrinsic reward*. *Outcome* saat implementasi kebijakan publikasi internasional berhubungan dengan resistensi secara parsial pada masing-masing aspek resistensi. Namun hubungan yang paling signifikan secara simultan hanyalah variabel *reward* intrinsik yang diraih oleh responden.

Pada variabel *power* dan *prestige*, secara parsial variabel ini berhubungan dengan resistensi kognitif dan afektif responden. Pengaruh terbesar dari *power* dan *prestise* adalah pada aspek resistensi kognitif ( $\beta = -0,389$ ). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Oreg yang menemukan bahwa *power* dan *prestige* memiliki hubungan yang signifikan dengan *cognitive resistance* (Oreg, 2006).

Peningkatan atau penurunan *power* individu di organisasi dan *prestise* yang didapatkan, akan berdampak pada evaluasi kognitif pegawai. Ketika *power* dan *prestise* menurun, pegawai akan mengevaluasi bahwa adanya kebijakan yang baru akan merugikan sebab mengurangi kekuasaannya pada sumber daya organisasi dan mengurangi pengaruhnya pada individu lain di organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa responden yang menilai bahwa meningkatnya *power* dan *prestige* (kemudahan memperoleh insentif/hibah, kemudahan mendapatkan jabatan dan tanggung jawab serta menjadi panutan bagi selainya) akan menurunkan resistensi kognitif dan afektif oleh responden. Sesuai dengan penelitian Stewart dan Manz, menurunnya pengaruh, status atau jabatan akan berdampak pada evaluasi kognitif individu atas perubahan. Evaluasi kognitif yang terus menerus memburuk dan *power* dan *prestige* yang melemah bahkan menghilang, akan berdampak pada reaksi afeksi individu atas perubahan (Stewart & Manz, 1977).

Hasil tersebut ketika dibandingkan dengan faktor-faktor selainya secara simultan, menunjukkan hubungan yang tidak signifikan sama sekali pada berbagai variabel resistensi. Hal ini menunjukkan bahwa, pengaruh dari menurun atau meningkatnya *power* dan *prestige* yang didapatkan saat menerapkan perubahan, tidak sebanding dengan pengaruh dari faktor selainya. Dengan kata lain, responden dalam menilai kebijakan, tidak berdasarkan *power* dan *prestige* yang didapatkan melainkan dari faktor-faktor selainya yang lebih signifikan.

Sedangkan pada variabel *job security*, hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa *job security* berhubungan dengan *cognitive* dan *behavioural resistance* dan tidak berhubungan dengan afeksi (*affective resistance*) pegawai. Temuan ini bertentangan dengan yang ditemukan oleh Oreg yang mengatakan bahwa *job security* berhubungan signifikan hanya dengan resistensi afektif pegawai. Perbedaan penelitian ini terjadi sebab ada perbedaan konteks pada penelitian Oreg. Oreg (2006) meneliti resistensi pada konteks organisasi industri yang memungkinkan keluar masuk yang tinggi anggota organisasi. Pada organisasi industri, jaminan karyawan bertahan dalam industri cukup kecil, sebab kultur industri yang kompetitif, individu yang menurun kinerjanya berpotensi besar bisa dikeluarkan dari organisasinya, sehingga ancaman kehilangan pekerjaan sangat tinggi.

Dalam konteks organisasi perguruan tinggi negeri di Indonesia, ancaman kehilangan pekerjaan sangat minim apalagi dosen yang tidak menyusun publikasi internasional, tidak berkaitan dengan dikeluarkannya dosen dari karirnya, namun hanya berpengaruh pada kemudahan dosen untuk kenaikan jabatan/pangkat. Oleh sebab itu, semakin mudahnya dosen meningkatkan pangkat dan jabatannya dan ancaman kehilangan karir sebagai dosen yang rendah hanya mempengaruhi evaluasi kognitif individu dan keputusan perilaku mendukung/menolak. Tenaga pendidik yang memiliki motivasi tinggi untuk meningkatkan pangkatnya, maka akan terdorong untuk menulis publikasi internasional. Sehingga potensi meningkatnya karir dan jabatan dan menurunnya ancaman kehilangan pekerjaan berhubungan juga dengan resistensi perilaku tenaga pendidik (*behavioural resistance*). Namun hubungan kedua variabel ini tidak lagi signifikan jika diuji bersama-sama dengan faktor-faktor selainnya. Artinya *job security* tidak terlalu penting dibandingkan dengan faktor-faktor selainnya dalam mempengaruhi resistensi pegawai.

Jika dibandingkan dengan kedua variabel *outcome* tersebut, *reward* intrinsik menjadi variabel yang paling konsisten berhubungan dengan ketiga komponen resistensi terhadap publikasi internasional. Dalam pengujian secara simultan, satu-satunya variabel *outcome* perubahan yang berhubungan dengan resistensi adalah peningkatan *reward* intrinsik yang didapatkan (pekerjaan yang menantang, peningkatan kreativitas, optimalisasi pengembangan kompetensi dan kemandirian/otonomi yang didapatkan). Hasil temuan ini berbeda dengan yang ditemukan oleh Oreg (2006). Pada penelitian Oreg, *intrinsic reward* hanya berhubungan dengan resistensi kognitif dan afektif pegawai; sedangkan dalam penelitian ini berhubungan dengan seluruh variabel resistensi. Indikator pada *reward* intrinsik yang paling berhubungan dengan resistensi perilaku (*behavioural resistance*) adalah indikator yang menanyakan otonomi/kemandirian dalam menyusun karya ilmiah yang didapatkan tenaga pendidik ( $\beta = -0,30$ ). Indikator tersebut sekaligus paling mempengaruhi terhadap hasil *affective resistance* individu ( $\beta = -0,32$ ) jika dibandingkan dengan indikator selainnya.

Sedangkan yang paling mempengaruhi evaluasi kognitif adalah optimalisasi pengembangan karir yang didapatkan ( $\beta = -0,38$ ). Sehingga pada variabel *outcome* yang paling menentukan resistensi individu adalah *reward* intrinsik yang secara signifikan berhubungan dengan seluruh aspek resistensi. Hal ini dapat diartikan, yang paling menentukan individu untuk memutuskan menerapkan kebijakan (*behavioural*) pada faktor *outcome* adalah otonomi pekerjaan yang didapatkan dan otonomi tersebut juga mempengaruhi perasaan senang, tidak tertekan dan tidak cemas pada individu. Sedangkan yang paling mempengaruhi evaluasi kognitif adalah optimalisasi pengembangan kompetensi yang akan didapatkan.

a. *Hubungan keseluruhan antar variabel*

Hubungan antar faktor jika diuji bersama-sama menunjukkan dari seluruh faktor (variabel eksogen yang mempengaruhi), faktor yang paling dominan berhubungan

dengan resistensi adalah *personality*. Kepribadian responden yang memiliki kecenderungan menolak terhadap perubahan, cenderung merasakan tertekan, cemas dan marah, serta cenderung menghindari perubahan walaupun mengetahui dampak jangka panjangnya, mereka juga akan memiliki kecenderungan untuk resisten dengan kebijakan internasional. Hubungan tersebut paling besar terdapat pada *affective resistance* ( $\beta = 0,449$ ) sedangkan pada *behavioural resistance* sebesar ( $\beta = 0,375$ ). Dari hubungan antara *personality* dan resistensi yang diuji secara simultan, dapat disusun sebuah proposisi:

**Proposisi 1: *Personality* tenaga pendidik pada fakultas rumpun ilmu sosial UB berhubungan positif dengan resistensi afektif dan resistensi perilaku tenaga pendidik.**

Selain itu pada variabel proses perubahan (*trust in management, information* dan *social influence*), masing-masing variabel konsisten keduanya berhubungan dengan *affective resistance* selanjutnya diiringi dengan hubungan yang berbeda-beda pada *cognitive* dan *behavioural resistance*. Variabel yang paling besar hubungannya terhadap resistensi adalah *trust in management* yang berhubungan negatif dengan resistensi perilaku (*behavioural resistance*) sebesar 0,243 dan berhubungan resistensi afektif sebesar 0,232. Hal ini sejalan dengan temuan Oreg (2006) bahwa pada variabel proses, kepercayaan terhadap manajemen menjadi anteseden yang paling berarti terhadap resistensi.

Dari masing-masing variabel proses ketika diuji secara simultan, dapat disusun sebuah proposisi yaitu:

**Proposisi 2a: *Trust in management* berhubungan negatif dengan resistensi perilaku dan afektif pegawai.**

**Proposisi 2b: Kuantitas dan kualitas informasi yang didapatkan dari manajemen tidak berhubungan dengan resistensi pegawai.**

**Proposisi 2c: *Trust in management* memediasi secara sempurna hubungan antara kualitas dan kuantitas informasi yang diberikan dengan resistensi perilaku serta resistensi afektif pegawai.**

**Proposisi 2d: *Social influence* berhubungan negatif dengan resistensi afektif dan resistensi kognitif pegawai.**

Adapun pada variabel *outcome* yang paling berpengaruh terhadap resistensi hanyalah *intrinsic reward*. *Reward* intrinsik menjadi variabel dominan yang berhubungan dengan seluruh komponen resistensi baik itu resistensi kognitif, afektif dan perilaku. Temuan ini juga sejalan dengan temuan Oreg yang menyatakan bahwa pada variabel *outcome*, motivasi intrinsik pegawai seperti penilaian atas tantangan, otonomi dan stimulasi yang didapatkan, merupakan variabel dominan yang paling besar

pengaruhnya terhadap resistensi (Oreg, 2006). Berdasarkan pengujian secara simultan, hasil penelitian dapat disusun menjadi proposisi sebagai berikut:

**Proposisi 3: Meningkatnya *reward* intrinsik yang didapatkan berhubungan negatif dengan resistensi kognitif, afektif dan resistensi perilaku pegawai.**

Berdasar hasil keseluruhan analisis, faktor-faktor yang menentukan resistensi kognitif adalah *reward* intrinsik dan pengaruh sosial yang didapatkan. Adapun faktor dengan pengaruh terbesar adalah *reward* intrinsik yang didapatkan ( $\beta = -0,216$ ). Sedangkan faktor yang paling menentukan *affective resistance* adalah *intrinsic reward*, *personality*, *social influence*, *trust in management* dan informasi melalui mediasi *trust in management*. *Personality* menjadi faktor terbesar yang berperan terhadap resistensi afektif ( $\beta = 0,375$ ). Faktor yang menentukan *behavioural resistance* adalah *intrinsic reward*, *personality*, *trust in management*, dan informasi yang dimediasi oleh *trust in management*. *Personality* juga sebagai faktor dominan penentu *behavioural resistance* (0,309). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disusun proposisi mayor sebagai berikut:

**Proposisi Mayor: Perilaku Resisten tenaga pendidik di fakultas rumpun ilmu sosial Universitas Brawijaya berhubungan dengan *personality*, *Intrinsic reward*, *trust in management*, *social influence* dan informasi yang dimediasi oleh *trust in management*.**

## G. TEKNIK PENGOLAHAN DATA

Data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan *software excel* dan PLS. Adapun langkah-langkah olah data yang dilakukan adalah sebagai berikut. Pertama, siapkan data set dengan mengunduh data yang ada di *Google Form*. Dataset untuk latihan dalam kegiatan belajar ini bisa Anda unduh di *repository Google* berikut: <https://docs.google.com/document/u/0/?tgif=d> Silakan unduh file *excel* dengan nama dataset.csv. Kedua, menghitung distribusi frekuensi dari masing-masing variabel dengan menggunakan *software excel*. Silakan mahasiswa melihat dan mempraktekkan langkah-langkah yang ada dalam video berikut ini.

<https://www.youtube.com/watch?v=Sj77kEthwz4>

<https://www.youtube.com/watch?v=kk65IVKApJw>

Ketiga, *software* PLS digunakan untuk melakukan uji hipotesis. Berikut ini langkah-langkah menggunakan *software* PLS yang bisa Anda simak di video dengan *link* berikut:

youtube.com/watch?v=fHBFoz1TOXM

download PLS software

Sihar Tambun: Tutorial Download & Install Smart PLS 3

3,083 views • Aug 21, 2020

<https://www.youtube.com/watch?v=fHBFoz1TOXM>

Smart PLS : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Fit Model, dan Uji Hubungan Antar Variabel

5,856 views • Oct 19, 2020

Smart PLS

Karena termasuk salahsatu metode dari Analisis SEM tujuan penggunaan SMART PLS adalah untuk Confirmatory Factor Analysis (CFA)

teknik dimana secara apriori berdasarkan teori dan konsep yang sudah diketahui dipahami atau ditentukan sebelumnya

<https://www.youtube.com/watch?v=BXLPr1XTe-s>



<https://www.youtube.com/watch?v=NOdcQSp44N0>



## Latihan

Untuk memperdalam pemahaman Anda mengenai materi di atas, kerjakanlah latihan berikut!

- 1) Sesuai dengan topik yang tulis pada penelitian TAPD, jelaskan komponen utama yang harus Anda tulis dalam hasil penelitian!
- 2) Evaluasilah, apakah komponen utama pada pertanyaan nomor 1 sudah ada dalam penelitian TAPD? Apabila belum memenuhi, perbaikilah langkah yang harus Anda lakukan untuk memenuhi komponen utama tersebut dalam penelitian TAPD!

### *Petunjuk Jawaban Latihan*

- 1) Pada Kegiatan Belajar 2 telah diberikan contoh dalam hasil penelitian pada riset kuantitatif yang terdiri atas: deskripsi mengenai subjek penelitian dan variabel penelitian, hasil analisis statistik pengujian hipotesis penelitian, uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian.
- 2) Bila Anda menggunakan desain riset kuantitatif, maka agar komponen utama dalam hasil penelitian Anda lengkap; ikuti langkah di atas dan diskusikan dengan pembimbing dan kolega Anda.



## Rangkuman

Pada kegiatan belajar ini kita bersama-sama mempelajari tentang analisis data dalam riset kuantitatif. Dalam kegiatan belajar ini kita mempraktekkan menggunakan *software* PLS untuk melakukan analisis jalur menguji mekanisme hubungan antar variabel laten dan variabel terukur. Ada beberapa uji statistik yang dapat dipraktekkan dalam kegiatan belajar ini, antara lain: uji *intrinsic reward* dan *robustness* model, PLS SEM, dll.



## Tes Formatif 2

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan tepat!

- 1) Bila Anda menulis rancangan penelitian kuantitatif untuk penelitian TAPD atau Disertasi, maka kembangkan komponen utama yang harus Anda tulis dalam hasil penelitian dalam 40-50 halaman!
- 2) Identifikasilah kendala Anda dalam menuliskan hasil penelitian pada pertanyaan nomor 1 dan diskusikan dengan pembimbing dan kolega Anda!
- 3) Carilah melalui *googling* tentang cara menuliskan hasil penelitian pada desain penelitian kuantitatif dan bandingkan perbedaan serta persamaannya dengan hasil penulisan yang Anda tulis!

Cocokkanlah jawaban Anda dengan Kunci Jawaban Tes Formatif 2 yang terdapat di bagian akhir modul ini.

### Tindak lanjut

Apa yang Anda sudah pelajari dalam Kegiatan Belajar 1 dalam Modul 1 ini dapat Anda perdalam dengan membaca dan mengunduh beberapa materi yang ada di situs Website dan beberapa buku teks berikut ini. Situs website ini dapat diakses secara gratis. Beberapa chapter buku teks juga tersedia gratis di *Google Books* yang dapat Anda lihat dan baca di laman *website Google Books*.

**Web Links:**

- <https://www.youtube.com/watch?v=NOdcQSp44N0> Website ini berisi pengantar menggunakan PLS software bagi pemula bagian 1.
- <https://www.youtube.com/watch?v=zdtna7GC2oI> Website ini berisi pengantar menggunakan PLS software bagi pemula bagian 2.
- <https://www.youtube.com/watch?v=h4aIRjnZXvo> Website ini berisi pengantar menggunakan PLS software bagi pemula bagian 1.
- <https://www.youtube.com/watch?v=82d0OcRL0fE> Website ini berisi pengantar menggunakan PLS software bagi pemula bagian 2.
- <https://www.youtube.com/watch?v=stBoeze3Tvg> Website ini berisi pengantar menggunakan PLS software bagi pemula bagian 3.

**Bahan bacaan:**

- Sampson, J. P. (2012). Guide to quantitative and qualitative dissertation research.  
<https://diginole.lib.fsu.edu/islandora/object/fsu%3A405471/>  
Buku ini berisi panduan dan contoh-contoh disertasi dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif.
- Lunenburg, F. C., & Irby, B. J. (2008). Writing a successful thesis or dissertation: Tips and strategies for students in the social and behavioral sciences. Corwin press. Buku ini berisi tentang beberapa tips yang sangat bermanfaat bagi Anda memulai menyusun disertasi.
- Mauch, J., & Park, N. (2003). Guide to the successful thesis and dissertation: A handbook for students and faculty (Vol. 62). CRC Press. Buku ini berisi tentang pedoman penyusunan disertasi khususnya untuk bidang studi ilmu sosial.

## Kunci Jawaban Tes Formatif

### *Tes Formatif 1*

- 1) Apabila Anda menggunakan rancangan penelitian kuantitatif dalam penelitian TAPD, maka dalam desain penelitian Anda paling tidak memuat hal-hal sbb. desain penelitian, populasi dan sampling penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas instrumen dan teknik analisis statistik.
- 2) Apabila dalam identifikasi, Anda mengalami kendala dalam menuliskan desain rancangan penelitian kuantitatif pada penulisan TAPD sesuai komponen yang ada; diskusikan dengan pembimbing dan kolega Anda.
- 3) Anda diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan aplikasi analisis dan interpretasi data penelitian yang menggunakan desain penelitian kuantitatif melalui *googling* tentang tutorial sesuai kebutuhan Anda. Setelah itu, Anda diminta menerapkan dan mendiskusikannya dengan pembimbing dan kolega Anda.

### *Tes Formatif 2*

- 1) Komponen utama yang harus Anda tulis dalam hasil penelitian pada riset kuantitatif terdiri atas deskripsi mengenai subjek penelitian dan variabel penelitian, hasil analisis statistik pengujian hipotesis penelitian dan uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian; selanjutnya analisislah untuk kesempurnaan hasil penelitian riset kuantitatif Anda.
- 2) Bila Anda sudah mengidentifikasi kendala Anda dalam menuliskan hasil penelitian, mohon dapat didiskusikan dengan pembimbing dan kolega Anda.
- 3) Anda diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan aplikasi menuliskan hasil penelitian yang menggunakan desain penelitian kuantitatif melalui *googling*. Bila ada perbedaan menuliskan hasil penelitian, diskusikan dengan pembimbing dan kolega Anda.

## Daftar Pustaka

- Belardinelli, P., & Mele, V. (2020). Mixed methods in public administration: Advantages and challenges. In *Handbook of Research Methods in Public Administration, Management and Policy*. Edward Elgar Publishing.
- Brower, R. S., Abolafia, M. Y., & Carr, J. B. (2000). On improving qualitative methods in public administration research. *Administration & Society*, 32(4), 363-397.
- Creswell, J. W. (1999). Mixed-method research: Introduction and application. In *Handbook of Educational Policy* (pp. 455-472). Elsevier.
- \_\_\_\_\_. (2011). Controversies in mixed methods research. *The Sage Handbook of Qualitative Research*, 4, 269-284.
- Creswell, J. W., & Báez, J. C. (2020). *30 essential skills for the qualitative researcher*. Sage Publications.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2003). *Research design*. Sage Publications. Thousand Oaks, CA.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Creswell, J. W., Shope, R., Plano Clark, V. L., & Green, D. O. (2006). How interpretive qualitative research extends mixed methods research. *Research in the Schools*, 13(1), 1-11.
- Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory Into Practice*, 39(3), 124-130.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage Publications.
- Eller, W. S., Gerber, B. J., & Robinson, S. E. (2018). *Public administration research methods: Tools for evaluation and evidence-based practice*. Routledge.
- Fischer, F., & Miller, G. J. (Eds.). (2017). *Handbook of public policy analysis: Theory, politics, and methods*. Routledge.

- Gerring, J. (2007). The case study: What it is and what it does. *In the Oxford Handbook of Comparative Politics*.
- Gorard, S. (2003). *Quantitative methods in social science research*. A&C Black.
- Greene, J. C., Kreider, H., & Mayer, E. (2005). Combining qualitative and quantitative methods in social inquiry. *Research Methods in the Social Sciences, 1*, 275-282.
- Groeneveld, S., Tummers, L., Bronkhorst, B., Ashikali, T., & Van Thiel, S. (2015). Quantitative methods in public administration: Their use and development through time. *International Public Management Journal, 18*(1), 61-86.
- Hendren, K., Luo, Q. E., & Pandey, S. K. (2018). The state of mixed methods research in public administration and public policy. *Public Administration Review, 78*(6), 904-916.
- Khandker, S., B. Koolwal, G., & Samad, H. (2009). *Handbook on impact evaluation: Quantitative methods and practices*. The World Bank.
- Miller, G. J. (1998). *Handbook of research methods in public administration* (Vol. 134). CRC Press.
- Miller, J. E. (2013). *The Chicago guide to writing about multivariate analysis*. University of Chicago Press.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Sage Publications.
- Pollitt, C. (2017). Public administration research since 1980: Slipping away from the real world? *International Journal of Public Sector Management*.
- Stockemer, D., Stockemer, & Glaeser. (2019). *Quantitative methods for the social sciences*. Springer.
- Tashakkori, A., & Creswell, J. W. (2007a). *Exploring the nature of research questions in mixed methods research*. Sage Publications. Sage CA: Los Angeles, CA.
- Tashakkori, A., & Creswell, J. W. (2007b). *The new era of mixed methods*. Sage Publications.
- Thomas, G. (2021). *How to do your case study*. Sage Publications.

- Wilson, T. P. (1986). Qualitative "versus" quantitative methods in social research. *Bulletin of Sociological Methodology/Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 10(1), 25-51.
- Yin, R. K. (1981). The case study crisis: Some answers. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 58-65.