

**PENGESAHAN INSTRUMEN KEADILAN ORGANISASI :
ANALISIS PENEROKAAN FAKTOR (EFA) DALAM KAJIAN
MELIBATKAN PENSYARAH DI INSTITUT PENGAJIAN TINGGI
SWASTA DI MALAYSIA**

Muhammad Yasin Omar Mokhtar

Fakulti Inovasi Pengurusan & Teknologi, Universiti Melaka

Mohd Nasir Saludin

Fakulti Inovasi Pengurusan & Teknologi, Universiti Melaka

Ahmad Faqih Ibrahim

Fakulti Keilmuan Islam, Universiti Melaka

Corresponding Author's Email: muhammadyasin@unimel.edu.my

Article history:

Received : 5 July 2022

Accepted : 17 October 2022

Published : 27 December 2022

ABSTRAK

Kajian ini adalah bertujuan untuk membuat pengesahan terhadap instrumen Keadilan Organisasi yang digunakan dalam kalangan pensyarah di Institut Pengajian Tinggi Swasta di Malaysia. Instrumen yang digunakan merupakan instrumen yang diterjemahkan ke dalam Bahasa Melayu dari instrumen yang asal. Sebanyak 100 responden diambil untuk menguji menggunakan kaedah Analisis Penerokaan Faktor (EFA) dan kebolehpercayaan alfa cronbach. Hasil menunjukkan terdapat 3 faktor dengan nilai Eigen melebihi 1.0 nilai KMO (*Kaise-Meyer-Olkin*) .931 > 0.06 menunjukkan item-item dalam instrumen Keadilan Organisasi mencukupi untuk inter-korelasi. Seterusnya Ujian Bartlett adalah signifikan adalah signifikan. Daripada 20 item instrumen hanya 2 item sahaja yang menunjukkan faktor pemberat kurang daripada 0.6 iaitu item 1 & 6 terpaksa digugurkan. Akhir sekali nilai jumlah varians yang ditunjukkan hasil analisis dari 3 faktor tersebut adalah 86.878. Nilai alfa cronbach semakin bertambah selepas 2 item yang dibuang iaitu dari .981 kepada .982 . Secara keseluruhannya dapatan menunjukkan bahawa item-item bagi instrumen Keadilan Organisasi dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Kata kunci: Keadilan Organisasi, Analisis Penerokaan Faktor

**VALIDATION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE INSTRUMENTS:
EXPLORATORY FACTOR ANALYSIS (EFA) IN A STUDY
INVOLVING LECTURERS IN PRIVATE HIGHER EDUCATION
INSTITUTE IN MALAYSIA**

ABSTRACT

This study aims to verify the Organizational Justice instrument used among lecturers at Private Higher Education Institutes in Malaysia. The instrument used is an instrument translated into Malay from the original instrument. A total of 100 respondents were taken to test using the Exploratory Factor Analysis (EFA) method and Cronbach's alpha reliability. The results show that there are 3 factors with an Eigen value exceeding 1.0 KMO value (Kaise-Meyer-Olkin). $0.931 > 0.06$ shows that the items in the Organizational Justice instrument are sufficient for inter-correlation. Next Bartlett's Test is significant is significant. Out of 20 instrument items, only 2 items that show a weighting factor of less than 0.6, i.e. items 1 & 6 had to be dropped. Finally, the value of the total variance shown by the analysis of the 3 factors is 86.878. Cronbach's alpha value increased after 2 items were removed from .981 to .982. Overall, the findings show that the items for the Organizational Justice instrument can measure what is intended to be measured.

Keywords: *Organizational Justice, Exploratory Factor Analysis*

PENDAHULUAN

Malaysia mempunyai sektor pendidikan yang terdiri daripada sektor awam dan sektor swasta. Kedua-dua sektor ini merupakan milikan yang berbeza namun kedua-duanya berperanan dan beroperasi secara tersendiri dalam menawarkan perkhidmatan termasuklah perkhidmatan pendidikan di peringkat pengajian tinggi. Institusi di sektor awam dikenali sebagai Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA) manakala sektor swasta pula dikenali sebagai Institusi Pengajian Tinggi Swasta (IPTS). IPTS setiap tahun akan menerima peruntukan daripada dana kerajaan manakala IPTS sepenuhnya dikendalikan oleh sesebuah syarikat mahupun persendirian. Umum diketahui, IPTA mempunyai sistem pengurusan, kenaikan gaji, ganjaran dan beberapa kemudahan seperti pencen yang stabil. Namun berbeza dengan IPTS di mana, gaji, upah kenaikan pangkat bergantung sepenuhnya kepada sumber kewangan syarikat milikan IPTS tersebut. Menurut Manogharan, Thinakaran, & Radziah (2018) pensyarah merupakan barisan hadapan bagi sesebuah pusat pengajian tinggi swasta. Peranan pensyarah sangat besar dari tugas mereka mengajar, perlu membuat kajian, menerbitkan buku, menjalankan perundingan serta mereka juga terpaksa menjalankan aktiviti promosi untuk mencari pelajar. Sesetengah pihak melihat ianya tugas membebankan, namun jika mereka dihargai dan diberikan layanan yang adil seperti pemberian gaji, kenaikan pangkat dan imbuhan yang adil ianya mampu

menjadi pendorong untuk masa hadapan. Secara tidak langsung mereka akan rasa sentiasa dihargai. Namun, menurut Zaidi Mohd Noor, Amizawati Mohd Amir & Ruhanita Maelah (2018). faktor ganjaran bukanlah dorongan utama dalam memotivasikan pensyarah untuk mencapai sasaran prestasi kerja. Sebaliknya, elemen konsistensi dan keadilan prosedur pihak pengurusan dalam menyokong para pensyarah berusaha mentransformasi perancangan strategik kepada hasil kerja lebih dititikberatkan oleh pensyarah berbanding aspek keadilan distributif. Muhamad Ariff Ibrahim, Wan Shahrazad Wan Sulaiman, Noor Izzaty Ibrahim Mohd Ahsani & Abdul Malek Azman Bausing (2018) dalam kajiannya menerangkan bahawa keadilan organisasi merupakan peramal terhadap tingkah laku kewargaan organisasi dalam kalangan pensyarah. Menurut Muhammad Mokhtar et. al (2020) altruisme yang merupakan salah satu dimensi dalam tingkah laku kewargaan organisasi boleh disama artikan dengan konsep ehsan dalam islam yang memberi erti seseorang melakukan tugas tanpa mengharapkan sebarang balasan dan tanpa menunjuk-nunjuk. Maka jelaslah tingkah laku kewargaan organisasi ini jika wujud dalam diri pensyarah ianya adalah merupakan sesuatu yang positif. Menurut Mokhtar et al., (2021) juga kewujudan tingkahlaku tersebut berhubungan dengan prestasi kerja yang mampu menguntungkan sesebuah organisasi yang mempunyai pekerja yang mengamalkan tingkahlaku tersebut. Secara tuntasnya, keadilan yang baik dapat ditunjukkan oleh majikan terhadap pensyarah mampu menjadikan pensyarah lebih selesa untuk mempratikan tingkahlaku positif yang dapat menguntungkan organisasi. Menurut Amauche Ehido, Bahyah Abdul Halim dan Zainudin Awang (2019) kejayaan sektor pendidikan bergantung pada penglibatan, usaha, dan sumbangan staf akademik dan kemampuan profesionalnya. Pekerjaan ahli akademik Malaysia menjadi semakin mencabar kerana syarat untuk mencapai petunjuk prestasi utama (KPI) dan permintaan berterusan dari universiti dan dari pihak berkepentingan untuk menghasilkan graduan yang cemerlang dan boleh bekerja di negara ini (Darus & Ahmad, 2016). Namun nadi dan roh kepada kejayaan pendidikan tinggi negara terletak kepada komitmen warga universiti terutama pensyarah (Idris, 2016). Maka, keadilan dan layanan yang telus dapat memastikan pensyarah memberikan yang terbaik untuk organisasi mereka.

PENYATAAN MASALAH

Kebanyakan pensyarah di pusat pengajian tinggi swasta tidak diberikan layanan yang adil apabila tiada sistem perkhidmatan yang melibatkan sistem kenaikan gaji yang stabil, gaji yang setimpal juga penawaran perkhidmatan yang melibatkan kontrak yang sangat lambat untuk diserapkan ke jawatan tetap. Apabila seseorang pekerja merasakan layanan yang diberikan tidak adil, pekerja tersebut akan cepat hilang motivasi untuk bekerja secara tidak langsung akan mengurangkan produktiviti kerja di organisasi tersebut. Menurut Soelton, (2018) apabila majikan memberikan apa yang sepatutnya pekerja berhak menerima seperti gaji dan bonus serta penghargaan yang setimpal, pekerja akan berasa sangat dihargai dan amat berterimakasih. Kenyataan ini juga turut disokong oleh Ramli et al, (2018) dan Jumadi et al. (2018).

ANALISIS FAKTOR PENEROKAAN (EFA) BAGI INSTRUMEN KEADILAN ORGANISASI

Soal selidik yang diguna pakai dalam kajian ini direka bentuk oleh Moorman (1993) berdasarkan tiga dimensi iaitu keadilan pengagihan, keadilan prosedural dan keadilan interaksi. Keadilan pengagihan terdiri daripada lima item dan contoh itemnya ialah “menurut saya, besar gaji saya sesuai dengan yang seharusnya saya terima”. Keadilan prosedur pula terdiri daripada lima item dan contoh itemnya “atasan saya memastikan bahawa segala keluhan pekerja didengar terlebih dahulu sebelum keputusan diambil. Keadilan ketiga ialah keadilan interaksi yang terdiri daripada sembilan item, dan contoh itemnya ialah “pengurus memberikan alasan yang kuat kepada saya untuk keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan saya”. Soal selidik ini kerap digunakan oleh pengkaji-pengkaji lepas untuk mengukur penghakiman pekerja ke atas keadilan di tempat kerja.

Respon kepada soal selidik ini berdasarkan 10 skala likert dengan jawapan bagi menggambarkan persepsi pekerja ke atas keadilan organisasi. Skala-skala tersebut ialah sangat tidak setuju kepada sangat setuju. Skala likert yang terdiri daripada 10 jawapan akan memudahkan kajian yang menggunakan analisis SEM yang berasaskan parametrik. Awang, Z., et al. (2016) penggunaan 10 skala likert dalam kajian bersifat sains sosial dan pengurusan akan mengurangkan risiko masalah untuk menganalisis model yang dibentuk nanti.

Kedudukan item-item yang digunakan dalam alat ukuran ini dapat dilihat di dalam Jadual di bawah.

Jadual 1: Perincian item soal selidik Keadilan Psikologi

Dimensi	No item	Bilangan Item
Keadilan Pengagihan	1, 2,3,4,5	5
Keadilan Prosedur	6, 7, 8,9,10,11	6
Keadilan Interaksi	, 12, 13,14,15,16,17,18,19,20	9
Jumlah Keseluruhan		20

Habsah et al. (2018) berpendapat hasil daripada ujian awal (*pre-testing*), pengkaji menulis semula kenyataan item-item dan menyusun di dalam urutan yang baik untuk mencapai kesahan muka dalam soal selidik. Menurut Creswell (2014), kajian rintis adalah penting untuk mengesahkan kesahan kandungan alat ujian yang dibina dan untuk menambahbaik soalan, format dan skala. Cresswell (2014) ujian lapangan penting untuk menentukan kesahan kandungan skor pada alat ujian; untuk memberikan penilaian awal mengenai ketekalan dalaman item; dan untuk memperbaiki soalan, format, dan arahan. Ujian rintis semua bahan kajian juga memberi peluang untuk menilai berapa lama kajian akan diambil (dan

untuk mengenal pasti potensi kebimbangan dengan keletihan peserta). Nyatakan bilangan orang yang akan menguji alat ujian dan rancangan untuk memasukkan komen mereka ke dalam semakan alat ujian akhir.

Dalam kajian ini pengkaji akan menjalankan Analisis Penerokaan faktor (EFA) untuk data Pilot test. Menurut Awang (2015) EFA perlu dijalankan jika instrumen dibina sendiri, di adaptasi atau diterjemahkan ke dalam bahasa lain. Maka, dalam kajian ini, walaupun pengkaji menggunakan instrumen asal, namun berlaku proses terjemahan ke dalam bahasa melayu daripada bahasa inggeris. Jadi, analisis EFA harus dijalankan. Menurut Habsah et. al (2018) saiz sampel untuk menjalankan EFA harusnya sekurang-kurangnya 100. Dalam EFA, nilai faktor pemberat yang kurang daripada 0.6 akan dibuang. Ini kerana Habsah et al (2018) mengatakan faktor pemberat yang kurang daripada 0.6 tidak baik.

a) **Dapatan Analisis Faktor Pemboleh Ubah TKO**

Jadual 2 : Dapatan hasil Ujian kecukupan sampel Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan *Bartlett's Test Of Sphericity* χ^2

indeks Model Analisis Faktor Penerokaan	Nilai yang dicadangkan*	Keputusan
Ujian kecukupan sampel Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	.931	Seperti cadangan Hair et. al. (2018)
Ujian <i>Bartlett's Test Of Sphericity</i> χ^2	.00	Seperti cadangan Hair et. al. (2018)

Apabila nilai Ujian kecukupan sampel Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Ujian *Bartlett's Test Of Sphericity* χ^2 berada pada nilai yang baik yang telah dicadangkan oleh Hair et al. (2018), Tabachnick dan Fidell (2013). Seterusnya ujian nilai peratusan bagi pengukuran sesuatu konstruk untuk kesemua item-item yang digunakan, adalah berdasarkan kepada total variance explained (jumlah varian yang diterangkan). Jadual 2 memaparkan secara terperinci bagi total variance explained berdasarkan instrumen keadilan organisasi. Nilai bagi total variance explained instrumen keadilan organisasi adalah 66.073%, iaitu melebihi nilai minima 60% seperti yang ditetapkan oleh ditetapkan seperti yang serta (Hair, 2018 ; Muda et al. 2018). Juga digunakan dalam kajian Yusoff & Tengku Faekah (2021).

Jadual 3: Total Variance Explained

Varibale	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
3	.845	4.223	86.878	.845	4.223	86.878

Extraction Method: Principal Component Analysis

Menurut Hair et. Al (2018). dan Hoque et al. (2017) untuk mengenal pasti item-item yang digunakan (terpilih) bagi satu komponen tersebut, nilai faktor Muatan perlulah melebihi had nilai minima (0.6). Seandainya nilai faktor pemberat kurang daripada 0.6, maka item tersebut perlu disingkirkan daripada digunakan dalam kajian. Jadual dibawah akan menjelaskan secara terperinci analisis faktor pemberat bagi setiap item.

Jadual dibawah memaparkan keseluruhan nilai faktor pemberat bagi instrumen Keadilan Organisasi.

Jadual 4: Analisis Faktor Penerokaan (Faktor Muatan)

No item	Item	Faktor Muatan
1	Jadual kerja saya adalah adil. <i>My work schedule is fair.</i>	.509
2	Saya berpendapat gred gaji saya adalah adil. <i>I think my salary grade is fair.</i>	.875
3	Saya menganggap beban kerja berpatutan dengan gaji yang diterima. <i>I consider the workload to be reasonable with the salary received.</i>	.819
4	Secara keseluruhan, ganjaran yang saya terima di sini adalah agak adil. <i>Overall, the rewards I receive here are fairly good.</i>	.858
5	Saya merasa bahawa tanggungjawab saya adalah adil. <i>I feel that my responsibilities are fair</i>	.707
6	Keputusan kerja yang dibuat oleh majikan bersikap tidak berat sebelah. <i>Work decisions made by employers are unbiased.</i>	.596

7	Majikan saya memastikan bahawa semua pertimbangan pekerja didengar sebelum setiap keputusan dibuat. <i>My employer makes sure that all employee reasoning are heard before every decision is made.</i>	.864
8	Majikan saya mengumpul maklumat yang tepat dan lengkap untuk membuat keputusan tugas. <i>My employer gathers accurate and complete information to make assignment decisions.</i>	.837
9	Majikan saya menjelaskan keputusan dan menyediakan maklumat tambahan apabila diminta oleh pekerja. <i>My employer explained the results and provided additional information when requested by the employee.</i>	.860
10	Ke semua keputusan kerja digunakan secara konsisten terhadap semua pekerja yang terlibat. <i>To all work decisions are applied consistently to all employees involved.</i>	.932
11	Pekerja dibenarkan untuk mempertimbangkan keputusan kerja yang telah dibuat oleh majikan. <i>Employees are allowed to consider work decisions that have been made by the employer.</i>	.779
12	Ketika membuat penilaian mengenai kerja saya, majikan melakukannya dengan baik dan memberi pertimbangan. <i>When making an assessment of my work, the employer does it well and gives reasoning .</i>	.895
13	Majikan menghormati dan menghargai saya dalam proses penilaian kerja saya. <i>Employers respect and value me in the process of evaluating my work.</i>	.822
14	Majikan peka terhadap keperluan peribadi saya ketika membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan saya. <i>Employers are sensitive to my personal needs when making decisions related to my job.</i>	.813
15	Majikan selalu berurusan dengan saya secara jujur ketika membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. <i>Employers always deal with honesty when making job -related decisions.</i>	.899

16	Ketika membuat keputusan mengenai pekerjaan saya, majikan selalu menunjukkan keprihatinan terhadap hak saya sebagai pekerja. <i>When making decisions about my employment, employers have always shown concern for my rights as an employee.</i>	.921
17	Majikan berbincang bersama saya implikasi daripada keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan saya. <i>The employer discussed with me the implications of the decision related to my job.</i>	.890
18	Majikan memberikan justifikasi yang kukuh untuk keputusan yang dibuat berkaitan dengan pekerjaan saya. <i>The employer provided a strong justification for the decisions made in relation to my job.</i>	.933
19	Majikan memberikan penjelasan yang yang baik pada setiap keputusan yang saya buat <i>The employer gave a good explanation on every decision I made</i>	.835
20	Majikan menerangkan dengan jelas setiap keputusan yang dibuat berkaitan dengan pekerjaan saya. <i>The employer clearly explains every decision made in relation to my job.</i>	.887

Dalam alat ujian Keadilan Organisasi item no 1 dan 6 terpaksa dibuang kerana faktor pemberat yang kurang daripada 0.6 seperti saranan Hair et. Al (2018).

b. Keputusan Kebolehpercayaan Alat Ujian Keadilan Organisasi

Jadual 5: Keputusan Alfa Cronbach alat ujian Keadilan Organisasi

Nama Pembolehubah	Nilai Alfa cronbach	Bil Item
Keadilan Organisasi (IV)	.981	20
Keadilan Pengagihan	.920	6
Keadilan Prosedur	.954	6
Keadilan Interaksi	.983	8

Setelah dibuang item 1 nilai alfa cronbach kira semula dan hasilnya adalah seperti jadual di bawah:

Jadual 6: Keputusan pekali alfa alat ujian keadilan organisasi setelah 1 item dibuang

Nama Pembolehubah	Nilai Alfa cronbach	Bil Item
Keadilan Organisasi (IV)	.982	19
Keadilan Pengagihan	.936	4
Keadilan Prosedur	.954	6
Keadilan Interaksi	.983	9

Jadual 7: Ringkasan Nilai Alfa Cronbach

	No item	Nilai Alfa Cronbach
Sebelum item di buang	20	.981
Selepas item dibuang	19	.982

PERBINCANGAN

Analisis faktor yang dijalankan telah membuktikan instrumens Keadilan Psikologi dalam kajian ini dapat digunakan dalam kajian sebenar. Analisis menunjukkan kesemua nilai yang dicadangkan oleh Hair (2018) seperti jadual di bawah berjaya di capai. Oleh yang demikian, secara keseluruhannya instrumen ini dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Jadual 8: Analisis faktor

<i>Exploratory Factor Analysis (EFA) Model Index</i>	Nilai Cadangan*	Keputusan
<i>Bartlett's test of sphericity/ (sig. <0.05)</i>	<0.05	Berjaya dcapai
<i>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) of sampling adequacy</i>	> 0.50	Berjaya dcapai

<i>The value of factor loading for each item</i>	≥ 0.40	Berjaya dicapai
<i>The measure of communalities</i>	≥ 0.30	Berjaya dicapai
<i>The eigenvalue</i>	≥ 1.00	Berjaya dicapai
% contribution of variance on factors	≥ 3.00	Berjaya dicapai
Alfa cronbach	> 0.70	Berjaya dicapai

*Hair et al. (2018).

KESIMPULAN

Keadilan organisasi amat penting agar pihak pengurusan dapat dalam merancang dan melaksanakan keadilan organisasi secara teratur kepada pekerja supaya meningkatkan kepuasan kerja di organisasi berkenaan. (Arab & Atan, 2018; Suifan, 2019). Manakala menurut Arif et al. (2018) Keadilan organisasi mampu meramal Tingkah Laku Kewargaan Organisasi yang baik seterusnya menguntungkan organisasi tersebut. Asyakireen Binti Samsudin & Azman Bin Ismail (2019) dalam kajiannya menyarankan bahawa pihak yang berkenaan perlu peka terhadap peramal seperti keadilan organisasi bagi membentuk sistem pengurusan yang dapat mengangihkan sumber yang sepadan dan setara kepada pekerja. Oleh yang demikian, pihak pengurusan perlu empati atau peka terhadap setiap pekarang yang hendak dismapaikan oleh pekerja. Dalam pekerjaan, pengurusan menguruskan manusia dan bukannya sistem. Maka, faktor psikologi perlu dititik beratkan supaya pekerja dan majikan dapat sederap bersama membantu membangunkan institusi yang mereka wakili.

RUJUKAN

- Abdul Haeba Ramli (2018). Manage Of Job Stress And Measure Employee Performance In Health Services. Business and Entrepreneurial Review. Vol.18, No.1, Page 53 - 64
- Amauche Ehido1, Bahyah Abdul Halim2, Zainudin Awang3 International Journal of Humanities and Social Science Research ISSN: 2455-2070; Impact Factor: RJIF 5.22 Received: 12-06-2019; Accepted: 14-07-2019 www.socialsciencejournal.in Volume 5; Issue 5; September 2019; Page No. 71-76 Volume 5; Issue 5; September 2019; Page No. 71-76
- Asyakireen Binti Samsudin & Azman Bin Ismail (2019) Keadilan Organisasi sebagai Peramal terhadap Kepuasan Kerja. Journal of Management & Muamalah, Vol. 9, No. 2, 2019 eISSN 2180-1681
- Awang, Z., Afthanorhan, A., & Mamat, M. (2016). The Likert scale analysis using parametric based Structural Equation Modeling (SEM). Computational Methods in Social Sciences, 4(1), 13.

- Awang, Z. (2015). *SEM Made Simple: A Gentle Approach to Learning Structural Equation Modelling*. Bandar Baru Bangi, MPWS Rich Resorces
- Azman I, Mihammad FZ, Aimi A, Hasan Al-Banna M, Rashidi A. (2014) Effect of manager's role in performance based pay on employee outcomes. *Global Journal AlThaqafah.*; 4(2):41-58.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Darus A, Ahmad F (2016). Work stress, pay satisfaction, psychological empowerment and organizational commitment among academic staff. *IJMS*. 2016; 23(1):51-72
- Hoque, A.S.M.M, Awang, Z., Jusoff, K., Salleh, F. & Muda, H. (2017). Social business efficiency: Instrument development and validation procedure using structural equation modelling. *International Business Management* 11(1): 222-231.
- Habsah Muda, nanthakumar Lognathan, Zainudin Awang, Hashim Jusoh & Zaharah Salwati baba (2018). *Application of Theory, Methodology and Analsis in Condustring Research: A Practical guide to Quantitative Research and Thesis Writing*. Penerbitan. Penerbit Unisza. ISBN:978-967-2231-11-0
- Hair, J.F., Bbin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C., (2018) *Multivariate Data Analysis*;8th edition. Cengage ISBN: 9781473756540
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. 2018. *A Primer on Partial LeastSquares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Second Edition. Los Angeles. Sage.
- Ibrahim, M. A., Wan Sulaiman, W. S., & Hafidz, M. S.W. 2018. Organizational citizenship behavior as a mediator in the relationship between job satisfaction and organizational commitment towards task performance among university lecturers. *Sains Humanika*, 10(3), 47-56.
- Idris, J. 2016. *Amanat Tahun Baharu 2016: YB Menteri Pendidikan Tinggi . Kementerian Pendidikan Tinggi Malaysia*
- Muhammad Yasin Omar Mokhtar, Baharudin Puteh, Hamidah Norman, Suzana Ab Rahman & Wan Norhayati Wan Othman (2021). The Relationship of Organizational Citizenship Behaviour with Adaptive Work Performance among Kolej Universiti Islam Melaka's Staff. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(11), 1447 – 1454.
- Muhammad Yasin Omar Mokhtar, Mohamad Firdaus Mohd Isa, Siti Marhamah Kamarul Arifain, Ahmad Irfan Jailani & Wan Norhayati Wan Othman (2020). The Concept of Altruism and Ihsan as an Approach towards Achieving Psychological Well-Being at The Workplace: An Observation at The Islamic University College of Melaka . *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 10(10), 637-648.
- Noradilah Abdul Wahab, Najmi Muhamad & Mohd Sani Ismail. 2019. *Pengesahan instrumen pengukuran masalah disiplin yang berlaku dalam*

- kalangan pelajar Islam: Analisis penerokaan faktor (EFA). *Jurnal Islam dan Masyarakat Kontemporari* 20(3): 1-7.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S. B., Robert H. Moorman, and Richard Fetter. 1990. "Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors." *Leadership Quarterly* 1 (2): 107-142
- Soelton, M. (2018). How Culture, Training Standard and Discipline on the Employee Performance Affect Hotel Management. *European Research Studies Journal*, 21(4), 378-385.
- Suhaili Mohd Yusoff & Tengku Faekah Tengku Ariffin (2021) Development and Validation of Contextual Leadership Instrument for Principals in Malaysian School Context (MyCLIPS), *Leadership and Policy in Schools*, DOI: 10.1080/15700763.2021.1971259
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2006) *Using multivariate statistics*. 5th Edition, Allyn and Bacon, Boston.
- Tabachnick, G. B., & Fidell, S. L. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson Educational Inc.