

## **PENGESAHAN INSTRUMEN KOMITMEN 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 (UNIMEL), Malaysia

**Mohd Nasir Saludin**  
Fakulti Inovasi Pengurusan & Teknologi,  
Universiti Melaka (UNIMEL), Malaysia

**Ahmad Faqih Ibrahim**  
Fakulti Keilmuan Islam,  
Universiti Melaka (UNIMEL), Malaysia

*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 Komitmen Organisasi yang digunakan dalam kalangan pensyarah di Institut Pengajian Tinggi Swasta di Malaysia. Instrumen yang digunakan merupakan instrumen '*Organizational Commitment Questionnaires*'. Sebanyak 100 responden diambil untuk menguji menggunakan kaedah Analisis Penerokaan Faktor (EFA) dan kebolehpercayaan alfa cronbach. Hasil menunjukkan lima faktor dengan nilai Eigen melebihi 1.0 nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) .839 item-item dalam instrumen ini mencukupi untuk inter-korelasi. Seterusnya Ujian Bartlett adalah signifikan adalah signifikan. Kesemua item Komitmen Organisasi menunjukkan faktor muatan berada di atas 0.6. Akhir sekali nilai jumlah varians yang ditunjukkan hasil analisis dari lima faktor tersebut adalah 66.073. Nilai alfa cronbach nya pula adalah .890 . Secara keseluruhannya dapatan menunjukkan bahawa item-item bagi instrumen Komitmen Organisasi dapat mengukur apa yang hendak diukur.

**Kata kunci:** Komitmen Organisasi; Analisis Penerokaan Faktor

***CONFIRMATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
INSTRUMENT: EXPLORATORY FACTOR ANALYSIS (EFA) IN  
THE STUDY INVOLVING LECTURERS AT PRIVATE HIGHER  
LEARNING INSTITUTES IN MALAYSIA***

***ABSTRACT***

*The aim of this study is to verify the Organisational Commitment instrument used among lecturers at Private Institutes of Higher Learning in Malaysia. The instrument used is an 'Organizational Commitment Questionnaires' instrument. A total of 100 respondents were taken to test using the Exploratory Factor Analysis (EFA) method and alpha cronbach reliability. The results show that five factors with Eigen values exceeding 1.0 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) values of .839 items in this instrument are sufficient for inter-correlation. Next the Bartlett Test is significant is significant. All Organizational Commitment items show the load factor is above 0.6. Finally, the total variance shown as a result of the analysis of the five factors is 66,073. The alpha cronbach value is .890. Overall, the findings show that items for the Organizational Commitment instrument can measure what to measure.*

***Keywords:*** *Organization Commitment; Exploratory Factor Analysis*

**PENDAHULUAN**

Menurut Ehido, Halim dan 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 dan Ahmad, 2016).

Di Malaysia institusi Pengajian tinggi terbahagi kepada Awam dan swasta. Kakitangan pengajian tinggi awam merupakan kakitangan awam yang mana mereka mempunyai skala gaji dan kelebihan serta faedah yang telah ditetapkan oleh badan-badan pengelola pusat pengajian tinggi tersebut. Kebanyakan mereka mempunyai kemudahan pencen, kemudahan perubatan percuma di Hospital Kerajaan, elaun perumahan dan sebagainya. Namun begitu, berbeza dengan pusat pengajian tinggi swasta, kakitangan mereka merupakan kakitangan swasta yang mana gaji, kelebihan serta faedah yang mereka terima bergantung sepenuhnya oleh pemilik organisasi tersebut. Ini termasuk bonus dan kenaikan gaji yang bergantung kepada prestasi serta keuntungan organisasi pada tahun tersebut.

Oleh hal yang demikian, IPTS boleh dikatakan pensyarah merupakan pekerja yang menjalankan semua tugas yang juga dikenali sebagai barisan

hadapan yang harus berurusan dengan pelanggan (Manogharan, Thinagaran, dan Radziah 2018).

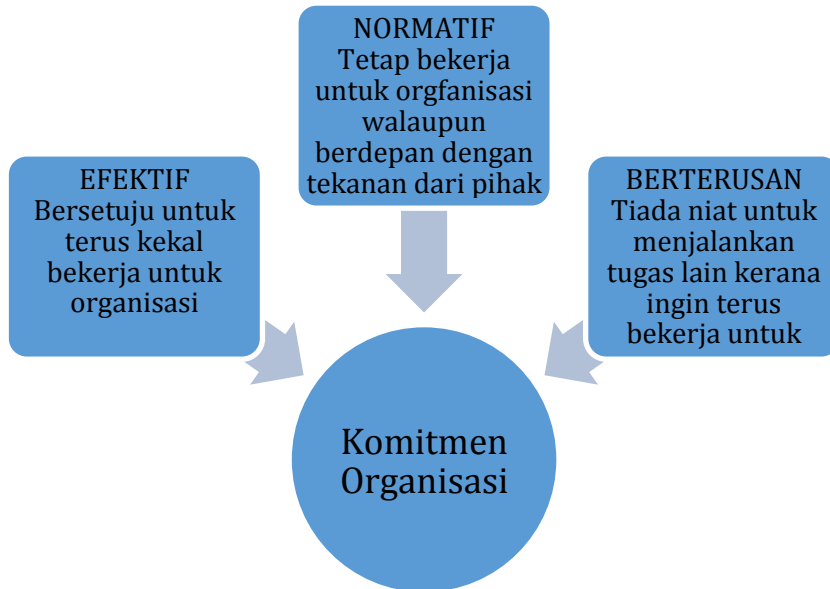
Ng (2016) dalam kajiannya mendapati KPI yang tidak realistik meningkatkan niat pensyarah untuk meninggalkan organisasi. Di IPTS sudah pastinya para pensyarah dibebani dengan pelbagai KPI. KPI yang berlebihan ini secara tidak langsung ampu membuatkan rasa kebersamaan mahupun komitmen untuk diberikan kepada organisasi akan berkurangan. Menurut Altaf et al. (2020) memberikan penekanan bahawa pertalian kukuh secara psikologi, emosi dan moral dalam kalangan pensyarah penting dan menjadi titik tolak niat meninggalkan organisasi. Semakin kuat pertalian kukuh di antara tiga aspek komitmen organisasi, semakin kurang niat pusing ganti dalam kalangan pensyarah di Peshawar Pakistan. Secara tuntasnya, komitmen organisasi merupakan satu indikator yang penting dan perlu hadir dalam diri seorang pensyarah khususnya pensyarah yang berada di IPTS.

## **TEORI**

Komitmen afektif ditakrifkan sebagai suatu perasaan yang mendalam yang dirasai oleh kakitangan terhadap organisasi yang menjadikan seseorang kakitangan bekerja di organisasi disebabkan kakitangan tersebut ingin menjadi sebahagian daripada organisasi atau kerana dia mahu melaksanakan kerja tersebut (Allen & Meyer 1991). Ia melibatkan keterikatan emosi, identifikasi serta elemen keterikatan terhadap pekerjaan dengan sesebuah organisasi. Lebih spesifik lagi, komitmen afektif didasari oleh keinginan yang hadir dari diri kakitangan tersebut. Model ini berpendapat bahawa kakitangan yang mempunyai nilai komitmen afektif yang tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan tahap kesetiaan yang tinggi untuk terus bekerja dengan organisasi tersebut (Baker et al. 2019).

Komitmen berterusan pula ditakrifkan sebagai suatu keadaan di mana seseorang kakitangan terus komited terhadap sesebuah organisasi kerana dia memahami akan kesan negatif akibat kehilangan atau perberhentian kerja dengan organisasi tersebut. Ia melibatkan penilaian terhadap kerugian yang bakal ditanggung sekiranya meninggalkan organisasi. Komitmen berterusan lebih menjurus kepada keperluan yang dikehendaki oleh kakitangan. Oleh hal yang demikian, kakitangan terus memberikan komitmen bagi memastikan mereka tetap bekerja dengan organisasi tersebut bagi memastikan keperluannya tidak terjejas (Baker et al. 2019).

Manakala komitmen normatif ditakrifkan sebagai rasa kewajipan untuk seseorang kakitangan terus bekerja terhadap organisasi. Ia berkait dengan norma organisasi dan pelaburan yang telah dibuat oleh organisasi kepada kakitangan tersebut sehingga membuatkan kakitangan tersebut berasa bertanggungjawab untuk terus komited bekerja dengan organisasi (Allen & Meyer 1991).



**Rajah 1:** Model tiga Komponen Komitmen Organisasi  
Adaptasi dari Model Meyer & Allen, 1991

## KAJIAN LEPAS

Mengikut kajian yang dijalankan oleh Wilson Mugizi, Fred E. K. Bakkabulindi & Jude Ssempebwa (2016). Menggunakan reka bentuk tinjauan, data telah dikumpul menggunakan ukuran EC (Lampiran) Allen dan Meyer (1990), yang mengoperasikan komitmen organisasi kepada tiga konstruk iaitu afektif, kesinambungan dan normatif. Item-item tersebut telah diskalakan menggunakan lima -titik skala Likert daripada minimum 1 untuk senario terburuk (sangat tidak setuju) kepada maksimum 5, yang merupakan senario terbaik (Sangat setuju) . Sampel terdiri daripada 301 kakitangan akademik dari tujuh universiti di Uganda, empat awam dan tiga universiti swasta. Majoriti responden (57.5%) adalah daripada universiti swasta berbanding selebihnya (42.5%) daripada universiti awam. Hasil menunjukkan Objektif pertama dalam kajian adalah untuk mewujudkan kesahan dan kebolehpercayaan setiap tiga konstruk, yang melibatkan instrumen Allen dan Meyer (1990). Analisis faktor pengesahan (CFA) dan Cronbach alpha menunjukkan bahawa item pada setiap tiga konstruk tersebut adalah ukuran yang sah dan boleh dipercayai bagi setiap konstruk komitmen organisasi.

## ANALISIS FAKTOR PENEROKAAN (EFA) BAGI INSTRUMEN KOMITMENT ORGANISASI

Soal selidik komitmen organisasi (*Organizational Commitment Questionnaires*) (Bahagian D) digunakan dalam bahagian ini. Alat ukuran ini direka bentuk oleh Allen & Mayyer, 1990. Skala likert 10 digunakan dalam instrumen ini berbanding skala 5 dari instrumen yang asal. 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.

**Jadual 1:** Perincian item dalam soal selidik Komitmen Organisasi

Dimensi	No item		Bilangan Item
	Item Positif	Item Negatif	
Afektif	1,2,6	3,4,5	6
	7,8,9,10,11,12		6
Normatif	14,15,16,17	13	6
<b>Jumlah Keseluruhan</b>			<b>18</b>

## DAPATAN ANALISIS FAKTOR PEMBOLEH KOMITMEN ORGANISASI

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

Indeks Model Analisis Faktor Penerokaan	Nilai yang dicadangkan*	Keputusan
Ujian kecukupan sampel Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	.839	Seperti cadangan Hair et. Al. (2018)
Ujian <i>Bartlett's Test Of Sphericity</i> $\chi^2$	.000	Seperti cadangan Hair et. Al. (2018)

Apabila nilai Ujian kecukupan sampel Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Ujian *Bartlett's Test Of Sphericity*  $\chi^2$  berada pada nilai yang baik yang telah dicadangkan oleh Hair et al. (2018), Tabachnick dan Fidell (2006).

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 komitmen organisasi. Nilai bagi *total variance explained* konstruk Masalah Disiplin adalah 66.073%, iaitu melebihi nilai minima 60% yang ditetapkan seperti yang digunakan dalam kajian Yusoff & Tengku Faekah (2021) serta (Hair, 2018 ; Muda et al. 2018).

**Jadual 3:** *Total Variance Explained*

<i>Varibale</i>	<i>Initial Eigenvalues</i>			<i>Extraction Sums of Squared Loadings</i>		
	<i>Total</i>	<i>% of Variance</i>	<i>Cumulative %</i>	<i>Total</i>	<i>% of Variance</i>	<i>Cumulative %</i>
3	1.637	9.095	66.073	1.637	9.095	66.073

*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 4:** Analisis Faktor Penerokaan (Faktor Muatan)

<b>No item</b>	<b>Item</b>	<b>Faktor Muatan</b>
1	Saya akan berasa sangat bahagia dapat menghabiskan sepenuh masa kerjaya saya di organisasi ini. <i>I will feel very happy to be able to spend the full career in this organization.</i>	.748
2	Saya sentiasa berasa masalah organisasi juga masalah saya. <i>I always felt organizational problems were also my problems.</i>	.715
3	Saya tidak mempunyai “perasaan kekitaan” yang kuat terhadap organisasi. <i>I don't have a strong “sense of belonging” to the organization.</i>	.757

---

4	Saya tidak merasa “terikat secara emosi” terhadap organisasi ini. <i>I don't feel “emotionally attached” to this organization.</i>	.871
5	Saya tidak merasa seperti sebahagian daripada keluarga dalam organisasi ini. <i>I don't feel like part of the family in this organization.</i>	.868
6	Organisasi ini memiliki makna peribadi yang besar bagi diri saya. <i>This organization has great personal meaning for me.</i>	.786
7	Pada masa ini, kekal dengan organisasi ini adalah satu keperluan <i>Currently, staying with this organization is a necessity</i>	.819
8	Adalah amat sukar bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang walaupun saya sentiasa memikirkannya. <i>It is very difficult for me to leave this organization now even though I always think about it</i>	.786
9	Banyak perkara dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi ini sekarang. <i>Many things in my life would be disrupted if I decided to leave this organization now.</i>	.813
10	Saya berasa bahawa saya mempunyai terlalu sedikit pilihan kerja untuk dipertimbangkan jika saya meninggalkan organisasi. <i>I feel that I have too few job options to consider if I leave the organization</i>	.838
11	Sekiranya saya belum memberikan apa-apa sumbangan terhadap organisasi, saya mungkin mempertimbangkan untuk bekerja di tempat lain. <i>If I haven't made any contribution to the organization, I might consider working elsewhere..</i>	.850
12	Salah satu daripada kesan negatif meninggalkan organisasi ini adalah saya akan memiliki sukar untuk mencari pekerjaan yang lain <i>One of the negative effects of leaving this organization is that I will have a hard time finding another job</i>	.829

---

13	Saya tidak berasa sebarang kewajipan untuk kekal dengan majikan saya sekarang. <i>I don't feel any obligation to stay with my current employer.</i>	.696
14	Walaupun ada kelebihan pada saya, saya tidak berasa ianya betul untuk meninggalkan organisasi sekarang. <i>While there are advantages to me, I don't feel it's right to leave the organization now.</i>	.672
15	Saya akan berasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi saya sekarang. <i>I would feel guilty if I left my organization now.</i>	.818
16	Organisasi ini berhak mendapatkan kesetiaan saya. <i>This organization deserves my loyalty.</i>	.832
17	Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang kerana mempunyai rasa tanggungjawab terhadap rakan sekerja yang lain <i>I will not leave my organization now because of having a sense of responsibility towards other colleagues</i>	.763
18	Saya banyak berhutang budi kepada organisasi saya. <i>I owe a lot to my organization.</i>	.836

Dalam instrumen Komitmen Organisasi ke semua faktor pemberat berada di atas 0.6 seperti saranan Hair et al. (2018).Setelah pengukuran kesahan dilakukan, pengukuran kepada nilai kebolehpercayaan (*reliability*) perlu dilakukan ke atas item-item yang digunakan dalam kajian. Nilai kebolehpercayaan ini akan dilihat pada nilai Alpha Cronbach yang diperoleh.

## **KEPUTUSAN KEBOLEHPERCAYAAN ALAT UJIAN KOMITMEN ORGANISASI**

Hair et al. 2018, Keboleh percayaan sesuatu alat ujian sangat penting untuk penyelidik mengetahui sebelum pergi dengan lebih jauh. Kebolehpercayaan adalah ujian ketekalan alat ujian untuk melihat adakah alat ujian tersebut mengukur apa yang hendak diukur. Jika banyak alat ujian yang diambil dalam sesuatu kajian, kebolehpercayaan alat ujian itu hendaklah konsisten dalam nilai yang dicadangkan.



**Jadual 5:** Nilai Pekali Alfa, Hair et al 2018

Skor Alpha Cronbach	Tahap Kebolehpercayaan
0.8 hingga 1.0	Sangat baik dan efektif dengan tahap konsistensi yang tinggi
0.7 hingga 0.8	Baik dan boleh diterima
0,6 hingga 0.7	Boleh diterima
<0.6	Item perlu diperbaiki
<0.5	Item perlu digugurkan

**Jadual 6:** Keputusan Alfa Cronbach Setiap Alat Ujian Komitmen Organisasi

Nama Pembolehubah	Nilai Alfa cronbach	Bil Item
Komitmen Organisasi (IV)	.890	18
Afektif	.888	6
Berterusan	.639	6
Normatif	.910	6

Sekiranya nilai kebolehpercayaan yang diperoleh tinggi, iaitu paling minimum 0.60 menunjukkan nilai konsistensi yang baik (Aliff, et al. 2015; Sekaran & Bougie, 2013). Oleh itu, nampaknya walaupun banyak penulis mengikuti peraturan praktikal bahawa alpha harus mencapai 0.70 untuk instrumen yang mempunyai tahap konsistensi diri instrumen penyelidikan yang boleh diterima dan kajian ini berjaya mencapai titik kebolehpercayaan yang dipotong (Nawi, Tambi, Samat dan Mustapha, 2020). Semua nilai menghasilkan pekali alfa melebihi nilai 0.70 yang dicadangkan oleh (Hair et al., 2018).

## KESIMPULAN

Profesion pensyarah universiti merupakan satu bentuk perkhidmatan sosial yang sangat mencabar. Ini kerana pensyarah memainkan peranan kritikal dalam memberi ilmu pengetahuan kepada pelajar khususnya di institusi pengajian tinggi (IPT) (Iowa State University, 2009). Selain itu, pensyarah merupakan sumber tenaga manusia yang terpenting dalam arena pendidikan di universiti. Ilmu yang ada padanya akan berupaya melahirkan graduan-graduan universiti yang berkualiti, berwibawa, berdedikasi dan berketerampilan.

Maka komitmen yang perlu ada dalam pesyarah harus dikekalkan agar organisasi yang mereka wakili berdaya saing untuk membangun bersama-sama dengan IPT yang ada di Malaysia. Tahap komitmen yang tinggi dan seharusnya ianya menjerumus kepada tingkah laku positif seperti tingkah laku kewargaan organisasi yang amat dituntut pada masa kini. Beberapa kajian terdahulu daripada Mokhtar et al. (2020) & Mokhtar et al. (2021) menegaskan bahawa kepentingan tahap tingkah laku kewargaan yang tinggi dalam diri pensyarah di IPT di Malaysia. Ianya dapat membangkitkan produktiviti yang tinggi bagi bersaing dalam arus pendidikan yang semakin berkembang pesat pada masa kini. Menurut Baker et al. (2019) bahawa kakitangan yang mempunyai nilai komitmen afektif yang tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan tahap kesetiaan yang tinggi untuk terus bekerja dengan organisasi tersebut. Baker et al. (2019) kakitangan akan terus memberikan komitmen bagi memastikan mereka tetap bekerja dengan organisasi tersebut bagi memastikan keperluannya tidak terjejas seterusnya dapat memacu pertumbuhan produktiviti kerja yang mapan untuk jangka masa yang panjang.

## RUJUKAN

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, Vol.1(1): 61-89.
- 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 Resources.
- Cheng, M.Y., Ong, D.U., Marzuki M. & Hong. T.W. 2020., Leadership Training in Malaysia: Impact and Implications. In: Frank Niedermeier, Xia Qin (Eds.): *Multipliers of Change: Sustainable Capacity Building in Higher Education Leadership and Management (Potsdamer Beiträge zur Hochschulforschung;5)*, Potsdam, Universitätsverlag Potsdam, 2020, S. 37–51. DOI <https://doi.org/10.25932/publishup-49344>.
- Darus, A., Ahmad, F. (2016). Work stress, pay satisfaction, psychological empowerment and organizational commitment among academic staff. *IJMS*. 2016; 23(1):51-72
- Ehido, A., Halim, B.A, & Awang, Z. *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](http://www.socialsciencejournal.in) Volume 5; Issue 5; September 2019; Page No. 71-76 Volume 5; Issue 5; September 2019; Page No. 71-76
- Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C., (2018) *Multivariate Data Analysis*; 8th edition. Cengage ISBN: 9781473756540
- 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.
- Manogharan, M.W., Thivaharan, T. & Rahman. R. A. 2018. Academic Staff Retention In Private Higher Education Institute- Case Study Of Private Colleges In Kuala Lumpur. *International Journal of Higher Education: Vol. 7, No. 3: 2018*
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).
- Mokhtar, M. Y. A., Baharudin, P., Norman, H., Rahman, S. A., & Othman, W. N. W. (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.
- Mokhtae, M. Y. A., Isa, M. F. M., Arifain, S. M. K., Jailani, A. I., & Othman, W. N. W. (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.
- Mugizi, M., Bakkabulindi, F. E. K., & Ssempebwa, J. (2016). Validity and Reliability of Allen and Meyer's (1990) Measure of Employee Commitment in the Context of Academic Staff in Universities in Uganda. *Journal of Sociology and Education in Africa*. Vol. 14 No. 1, 1-9: ISSN 1116-0381
- Muda, H., Lognathan, N., Awang, Z., Jusoh, H., & Baba, Z. S. (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
- Nawi, N., Zakaria, G. a. N., Hashim, N. & Ren, C. C. (2015). Penilaian kualitimodul PBL: Aspek kesahan dan kebolehpercayaan. *Jurnal Pengukuran Kualiti dan Analisis* 11(2):1-10.
- Ng. S.I. 2016. Turnover intentions of lecturers in private universities in Malaysia. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.* 24 (S): 129 - 146 (2016)
- Nawi, F.A.M., Tambi, A.M.A., Samat, M.F., Mustapha, W.M.W. (2020). A Review on The Internal Consistency of a Scale: The Empirical Example of The Influence of Human Capital Investment on Malcom Baldrige Quality Principles in TVET Institutions. *Asian People Journal*, 3(1), 19-29.
- Sekaran, U. & Bougie, R. 2013. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Ed. ke-6. New York: Wiley
- 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