

**KESAHAN DAN KEBOLEHPERCAYAAN INSTRUMEN KECEKAPAN  
PENGURUSAN, KESEDIAAN PERUBAHAN ORGANISASI,  
TRET PERSONALITI *BIG FIVE* DAN INVENTORI NILAI  
INTEGRITI PEGAWAI PENDIDIKAN NEGERI**

**Hamza Nuruddin Ismail  
Mohd Yusof Abdullah  
Saharia Ismail**  
Universiti Melaka

*Corresponding Author's Email:* [hamza\\_mfs@yahoo.com](mailto:hamza_mfs@yahoo.com)

**Article History:**

*Received* : 31 October 2022

*Accepted* : 18 November 2022

*Published* : 31 December 2022

**ABSTRAK**

Kajian ini bertujuan menilai kesahan dan kebolehpercayaan bagi mengukur empat pemboleh ubah iaitu set instrumen Kecekapan Pengurusan, Kesiediaan Perubahan Organisasi, Tret Personaliti *Big Five* dan Inventori Nilai Integriti (InNI). Instrumen Kecekapan Pengurusan diadaptasikan melalui kajian Faizah Abd Ghani (2013) mengukur empat domain iaitu Pengurusan, Komunikasi, Kerjasama Rakan Sekerja dan Kepuasan Pelanggan (28 item). Manakala instrumen Kesiediaan Perubahan Organisasi dibangunkan oleh Shea *et al.* (2014) yang mengukur tahap Komitmen Perubahan dan Efikasi Perubahan (12 item). Manakala inventori Tret Personaliti *Big Five* diadaptasikan daripada kajian Nor Ba'ayah Abdul Kadir (2014). Ia mengukur kepada lima jenis personaliti diri iaitu Extraversi, Kepersetujuan, Kesungguhan, Neurotisma dan Keterbukaan (35 item). Akhir sekali, Inventori Nilai Integriti (InNI) dibangunkan oleh Jamiah Manap *et al.* (2005) yang mengukur tiga dimensi iaitu Kesucian Hati, Amanah dan Bijaksana (17 item). Responden kajian terdiri daripada 111 orang Pegawai Pendidikan dari lima buah Daerah Negeri Sembilan dan Melaka. Hasil dapatan menunjukkan pekali kebolehpercayaan bagi empat set instrumen pemboleh ubah adalah tinggi iaitu berada tahap *Cronbach's Alpha* 0.85 hingga 0.96. Dapatan analisis faktor pula menunjukkan bahawa nilai ujian *Bartlett's Test* adalah signifikan ( $P=0.001$ ) dan ujian *Keiser-Meyer-Olkin* (KMO) bagi pensampelan adalah mencukupi berada tahap 0.80 hingga 0.90. Bagi aspek *factor loading*, Jadual *Total Variance Explained* melaporkan kadar varians bagi setiap faktor diputarkan menunjukkan kesemua 92 item mencapai kriteria faktor pemuatan melebihi 0.60 iaitu berada tahap 65.57 hingga 84.07 peratus. Ujian normaliti turut menunjukkan taburan data yang normal bagi keempat-empat instrumen iaitu nilai kepencongan (*skewness*) dan kepuncakan (*kurtosis*) berada pada tahap  $\pm 2$ , manakala nilai min dan median adalah hampir sama merekodkan data adalah bertaburan normal.

**Kata Kunci:** Integriti, Inventori Nilai Integriti (InNI), Kecekapan Pengurusan, Kesiediaan Perubahan Organisasi, Pegawai Pendidikan

**VALIDITY AND RELIABILITY OF INSTRUMENTS IN MANAGEMENT EFFICIENCY,  
ORGANIZATIONAL READINESS FOR IMPLEMENTING CHANGE, BIG FIVE  
PERSONALITY TRAIT AND STATE EDUCATION OFFICERS  
INTEGRITY VALUE OF INVENTORY**

***Abstract***

*The pilot study aims to assess the validity and reliability to measure four variables, namely the Management Efficiency instrument, the Organizational Readiness for Implementing Change (ORIC), the Big Five Personality Trait and Integrity Value of Inventory (InNI). The Instrument of Management Efficiency was adapted through the Faizah's research (2013) which aims to measure four domains namely Management, Communication, Colleague Collaboration and Customer Satisfaction (28 items). While the Organizational Readiness for Implementing Change (ORIC) instrument was developed by Shea et al. (2014) which measures the level of Change Commitment and Efficiency of Change (12 items). The Big Five Personality Trait inventory was adapted from the Nor Ba'iah's research (2014). It measures five types of personality, namely Extraversion, Conscientiousness, Agreeableness, Neuroticism and Openness (35 items). Finally, the Integrity Value of Inventory (InNI) was developed by Jamiah Manap et al. (2005) which measures three dimensions which are Purity, Trustworthiness and Wisdom (17 items). The study consisted of 111 Education Officers as respondents from five districts of Negeri Sembilan and Melaka. The results showed that the reliability coefficient for the four sets of variable instruments were high at Cronbach's Alpha level from 0.85 to 0.96. The results of the factor analysis showed that the value of Bartlett's Test was significant ( $P=0.001$ ) and the Keiser-Meyer-Olkin (KMO) test for sampling was sufficient to be 0.80 to 0.90. Further from the factor loading aspect, the Table Total Variance Explained reported the variance rate for each factor rotated showed that all 92 items achieved the loading factor criteria above 0.60 which is from 65.57 to 84.07 percent. The normality test also showed that the normal distribution of data for all four instruments, namely skewness and skewed values (kurtosis) were at the  $\pm 2$  level, while the mean and median values were almost the same indicating that the data was scattered normally.*

**Keywords:** *Integrity, Integrity Value of Inventory (InNI), Management Efficiency, Organizational Readiness for Implementing Change, Education Officer*

## **PENGENALAN**

Pemupukan nilai integriti dalam kalangan pegawai Pendidikan Negeri merupakan elemen penting dalam memartabatkan pembentukan sahsiah dan karakter penjawat awam. Integriti adalah perkara yang sangat diberi perhatian oleh pihak luar atau pelbagai peringkat pengurusan khusus dalam perkhidmatan awam. Menurut Mohamad Izzuan *et al.* (2021) menyifatkan integriti merangkumi keseluruhan nilai baik seperti sifat ikhlas, amanah dan akauntabiliti. Justeru, integriti menjadi perkara asas dalam tadbir urus atau tata kelola yang boleh memberi imej positif kepada sesebuah organisasi (Mohd Koharuddin *et al.*, 2021). Dalam konteks perkhidmatan pula, integriti didefinisikan sebagai tingkah laku yang relevan untuk seseorang kakitangan atau sesebuah organisasi berteraskan amalan nilai-nilai murni termasuk aspek akauntabiliti (*Malaysian Administrative Modernisation and Management Planning Unit*, 2013).

Dalam radar organisasi pendidikan yang penuh cabaran, pegawai Pendidikan Negeri perlu mempunyai kaedah terbaik untuk digarap bagi meningkatkan amalan budaya kerja yang berintegriti dan keberkesanan dalam mentadbir organisasi. Hal ini sejajar Nur Hafizah (2021) yang berpandangan integriti adalah pegangan kepada kebijaksanaan, keprihatinan, amalan dan mematuhi prinsip kepada nilai-nilai murni secara berkekalan dalam setiap verbal dan tingkah laku untuk menggapai kecemerlangan diri kepada organisasi. Selaras dengan pandangan Perdana Menteri Malaysia ke-7 (2020) menerusi rangkap ucapan sempena Perasmian Pelan Antirasuah Kementerian Pendidikan Malaysia 2020-2024 yang menyatakan bahawa masyarakat sering menekankan keputusan peperiksaan menjadi ukuran jaya atau gagal seseorang pelajar tetapi amat malang berjaya melahirkan pelajar yang berjaya dalam akademik tetapi tidak berpegang kepada nilai murni dan integriti.

Justeru itu, langkah untuk memberi kesedaran agar minda atau psikologi penjawat awam sentiasa diselenggarakan dan tekal berada di tahap kualiti kerja yang tinggi. Penghayatan nilai integriti dalam penjawat awam adalah perlu sebagai budaya kerja bagi mencapai kecemerlangan diri seseorang dalam menyumbang kemajuan sesebuah organisasi (Syed Ismail *et al.*, 2020). Secara rumusan, amalan integriti adalah pegangan kuat kepada nilai-nilai murni secara berkekalan seseorang itu boleh dianggap memiliki ciri-ciri positif dan berintegriti tinggi. Penekanan untuk membudayakan nilai-nilai integriti dalam kalangan warga pendidikan perlu dilaksanakan secara holistik dan optimum. Penjawat awam amat penting untuk membudaya dan memupuk nilai integriti untuk kesepadanan diri, masyarakat serta kemajuan negara. Jika betul diteladani, jika salah harus berani diperbetulkan segera.

## **PERNYATAAN MASALAH**

Ramai pengkaji berpendapat bahawa penyelidikan berkaitan dengan kesahan dan kebolehpercayaan kerap dilaksanakan di luar negara berhubung dengan konsep sendiri, penghargaan sendiri, pengurusan psikologi dan pelbagai. Oleh itu, perlu penyelidikan yang berkaitan kesahan dan kebolehpercayaan dilaksanakan bagi melestarikan inovasi atau penambahbaikan. Menurut kajian Nuha dan Norasmah (2021) yang berpendapat kebanyakan guru bimbingan dan kaunseling menggunakan soal selidik yang format serupa setiap kali menjalankan pengujian terhadap murid dapat menunjukkan skor yang tekal serta dapatan pengukuran tret yang dominan. Berbeza pula pandangan oleh Puspa Suppiah (2022) menyatakan alat instrumen pentaksiran dalam skop kaunseling di Malaysia tidak tepat dan kurang sahih kerana kebanyakan penyelidikan yang dilaksanakan di Malaysia dipengaruhi dari luar negara.

Apa yang pasti sehingga kini tidak ada sebuah instrumen yang tepat untuk mengukur pelbagai peramal faktor berkait dengan Kecekapan Pengurusan, Kesediaan Perubahan Organisasi, Tret Personaliti *Big Five* dan Inventori Nilai Integriti dalam kalangan penjawat awam di Malaysia. Walaupun instrumen peramal faktor Kesediaan Perubahan Organisasi dan Tret Personaliti *Big Five* dibangunkan di luar negara tetapi terdapat perbezaan yang jelas dalam mempengaruhi kesahan dan kebolehpercayaan seperti pengaruh persekitaran masyarakat, budaya kerja dan corak pemikiran. Sejajar dengan kajian oleh Jamaludin *et al.* (2009) berpandangan bahawa inventori *Tennessee Self Concept Scale* (TSCS) yang diilhamkan William Fitt pada tahun 1965 ditambahbaik berlandaskan kondisi dan budaya di Malaysia serta masih praktikal untuk diguna pakai hingga kini.

Kebolehpercayaan dalaman Inventori *ORIC* dan Tret Personaliti *Big Five* juga menunjukkan bahawa dapatan kajian nilai kebolehpercayaan yang tinggi dalam pelbagai skop pekerjaan. Kedua-dua inventori ini juga pula diaplikasi dengan signifikan dalam pelbagai sampel dan populasi. Kajian melangkaui pelbagai populasi dan keadaan juga membuktikan bahawa jawapan kepada *ORIC* dan Tret Personaliti *Big Five* tidak berkaitan secara sistematik dengan pemboleh ubah demografi dan kontekstual (Nik Nabil dan Tajul Arifin, 2019). Permasalahan lain pula, sebagai contoh penyelidikan terdahulu kebanyakan dilakukan di barat seperti kajian Persico (2000) yang mengukur amalan integriti adalah tidak relevan dengan konteks Malaysia. Bagi Inventori Nilai Integriti, sekumpulan pengkaji dari Universiti Putra Malaysia mengandaikan bahawa pada peringkat akhir kesahan, item 43 dikeluarkan kerana tidak mengukur tahap nilai integriti staf tetapi boleh digunakan untuk mengukur persepsi staf terhadap rasuah di Universiti Putra Malaysia.

Selain itu, isu kurang penyelidikan instrumen secara mendalam kajian semula seperti mengenai aplikasi kaedah statistik yang dominan dalam menstruktur konstruk dan kesahan setiap item. Menurut Dickey (1996) berpandangan Analisis Faktor Eksploratori (EFA) adalah kurang tepat bagi menafsir dan membuktikan ke arah pemilihan asas pemboleh ubah kerana EFA dianalisa untuk memenuhi jumlah varian dalam kalangan set pemboleh ubah semasa. Jelas menunjukkan bahawa dalam analisis kajian selanjut dengan mengaplikasi set data yang berlainan tidak juga akan mengesah struktur faktor yang sama. Perbincangan lagi, penyelidikan di Malaysia mengenai Analisis Faktor Eksploratori hanya menumpukan kepada perangkaan dan bukan berteraskan teori dalam menentukan struktur skala pengukuran serta tidak memenuhi syarat untuk menaksir ralat. Dengan demikian, pengaplikasian Analisis Faktor Eksploratori, analisis faktor pengesahan (CFA), kesahihan kandungan serta kaedah ketekalan dalam menstruktur dan mengesah setiap item dalam soal selidik amat disyorkan (Chua Yan Piaw, 2022).

## **SOROTAN LITERATUR**

Kandungan literatur meliputi kajian dan penulisan terdahulu yang hakikat dikenal pasti ada kaitan implikasi Kecekapan Pengurusan, Kesediaan Perubahan Organisasi, Tret Personaliti *Big Five* yang mempunyai hubungan dengan Inventori Nilai Integriti Pegawai Pendidikan Negeri. Analisis kajian sistem integriti dalam perkhidmatan awam, didapati bahawa secara umum konsep integriti yang dijadikan alat pengukur untuk merekodkan skor min yang tinggi, khusus berkaitan dengan keprihatinan kecekapan pengurusan dan amalan berintegriti amat perlu dalam organisasi. Merujuk kepada kajian yang dijalankan Syed Ismail *et al.* (2020) ke atas pensyarah yang bertugas di IPG Kampus Ilmu Khas, Kuala Lumpur mendapati secara keseluruhan staf amat memahami konsep budaya kerja berintegriti dan berada tahap skor yang tinggi. Disokong kajian Anuar, Nor Akrimi dan Abdul Ghafar (2021) yang menganalisa kesedaran staf Jabatan Imigresen Negeri Kedah berkaitan falsafah asas integriti. Analisa kajian merekodkan bahawa pegawai imigresen mempunyai tahap kefahaman yang tinggi mendalami konsep asas integriti.

Selain itu, Jamiah *et al.* (2020) mencerakinkan dalam penyelidikan membuktikan bahawa nilai integriti berhubungan secara signifikan dengan kakitangan yang pernah menerima anugerah di peringkat universiti, kebangsaan dan antarabangsa. Sorotan kajian lepas juga membuktikan Inventori Nilai Integriti (InNI) mengandungi item yang bermutu dan mempunyai tinggi nilai kesahan serta kebolehpercayaan. Akan tetapi, pandangan Norida *et al.* (2021) menyatakan bahawa sesebuah jabatan tidak mampu melangkah cemerlang jika wujud konflik secara internal yang berpunca daripada kelemahan organisasi ke atas pengurusan amalan integriti. Selaras dengan pandangan Mohamad Izzuan *et al.* (2021) yang menyatakan tahap keprihatinan amalan kerja tidak berintegriti penjawat awam masih di tahap yang tiada

perubahan dan rendah dalam sektor awam. Kajian telah memberi isyarat dan penafsiran jelas bahawa integriti mempunyai hubungan yang signifikan dalam mempengaruhi tingkah laku dan sifat seseorang pegawai.

Ketidakpatuhan nilai integriti menimbulkan perkara yang tegang dalam kalangan penjawat awam di mana isu rasuah dan penyelewengan berleluasa. Diperkukuhkan lagi dengan data dari pejabat Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) yang berkaitan statistik tangkapan sepanjang tempoh bulan Januari hingga Julai tahun 2022 menunjukkan seramai 652 orang penjawat awam dan orang awam ditangkap serta dituduh dalam pelbagai kesalahan tingkah laku dan melanggar prinsip integriti. Manakala kajian luar negara berkaitan nilai integriti bersandarkan kajian oleh Quah (2019) pula berkenaan inisiatif kerajaan di lima buah negara Asia dalam menangani isu rasuah anggota polis lebih efektif seperti Jepun, Taiwan dan Korea Selatan berbanding Filipina dan Indonesia kerana peningkatan gaji pegawai polis dan penambahbaikan dasar kepolisan negara secara optimum. Analisa kajian merekodkan bahawa Filipina dan Indonesia tidak berjaya dalam menangani isu rasuah polis dengan KDNK per kapita ke tahap yang lebih rendah, tadbir urus yang lemah, persepsi tahap rasuah sektor awam adalah lebih tinggi, gaji pegawai polis yang lebih rendah, tahap kerehuan yang lebih tinggi, kurang meritokrasi dalam merekrut dan menaik imej pegawai polis dan kurang akauntabiliti sebagai pegawai polis.

Dambaan masyarakat luar terhadap mutu perkhidmatan awam yang ditawarkan sekarang adalah berkualiti. Ketidakecapan menawarkan perkhidmatan yang efektif dan optimum boleh menafsir imej yang lemah terhadap keberhasilan keseluruhan kepada perkhidmatan awam (Mohd Koharuddin *et al.*, 2021). Penyataan jelas menunjukkan pengurusan dan pentadbiran yang cekap menjadi amalan teras dalam organisasi tanpa mengira sama ada sektor awam mahupun swasta di Malaysia. Kajian lepas yang berkaitan dengan pemboleh ubah Kecekapan Pengurusan adalah berpandu pandangan oleh Ahmad Shamil (2019) menyatakan bahawa keberkesanan perkhidmatan awam yang ditawarkan kepada masyarakat atau orang awam pasti akan berbeza antara sebuah jabatan dengan jabatan yang lain. Jabatan kesihatan seperti hospital atau klinik contoh kemudahan perkhidmatan yang ditawarkan kepada masyarakat dalam memenuhi rawatan dan kesembuhan pelbagai masalah yang berkaitan dengan kesihatan. Oleh itu, kualiti yang ditawarkan dalam khidmat kesihatan adalah tidak wajar disamakan dengan kualiti perkhidmatan di sektor awam yang lain walaupun perniagaan utama bagi semua bidang adalah berasaskan perkhidmatan. Selaras dengan kajian yang dilakukan Norsyamimi dan Mohammad Mujaheed (2019) ke atas kakitangan Jabatan Kemajuan Masyarakat (KEMAS) di Pulau Pinang yang membuktikan tahap prestasi kerja dalam kalangan penjawat awam adalah masih tinggi dan faktor minat merupakan faktor komitmen kerja utama yang mempengaruhi penyelidikan.

Kajian lepas yang merujuk kepada pemboleh ubah Kesiediaan Perubahan Organisasi adalah bersandar kepada kajian oleh Wee Boon Quah dan Jamilah (2017) mendapati amalan pengurusan dan pentadbiran yang menafsir kriteria kecemerlangan pula banyak menyumbang kepada faktor penting dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Sungai Petani dalam kesiediaan untuk melaksanakan perubahan. Ujian Korelasi Pearson merekodkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara pengurusan dan pentadbiran dengan kesiediaan untuk berubah dalam kalangan staf Kolej Komuniti Sungai Petani dan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kriteria kecemerlangan dengan kesiediaan terhadap perubahan dalam kalangan staf. Manakala, Ujian ANOVA Sehalu pula menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan di antara pengalaman bertugas di Kolej Komuniti Sungai Petani dengan kesiediaan untuk berubah dalam kalangan staf Kolej Komuniti Sungai Petani.

Kesiediaan pegawai untuk melakukan penambahbaikan dalam perubahan sering kali mendapat halangan kerana ketidaksiediaan pegawai berganjak dari “*comfort zone*” dan perubahan iklim kerja. Seterusnya, keadaan akan lebih tidak harmoni untuk dipraktik sekiranya terdapat ketua jabatan yang belum bersedia untuk melakukan sebarang perubahan tersebut (Quah & Jamilah, 2017). Diperkukuhkan kajian Azleen (2018) yang menganalisa hubungan antara kesiediaan menghadapi perubahan dan sokongan pentadbir dengan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional sekitar negeri Selangor, Melaka dan Negeri Sembilan. Penjenamaan semula SMV/SMT ke kolej vokasional telah memberi lonjakan merekayasa dalam bidang pendidikan. Analisis kajian merekodkan bahawa tahap kesiediaan guru vokasional dalam mengharungi perubahan organisasi berada di tahap tinggi atas faktor sokongan utama kalangan pentadbir.

Sementara itu kajian-kajian lepas berkaitan pemboleh ubah Tret Personaliti *Big Five* pula boleh dilihat melalui oleh Nik Nabil dan Tajul (2019) menjalankan kajian berkaitan tret personaliti terhadap prestasi kerja dalam kalangan pegawai sukan di Universiti Kebangsaan Malaysia. Dapatan menunjukkan bahawa min tertinggi bagi tret personaliti ialah Keterbukaan Fikiran dan tahap prestasi kerja adalah sangat tinggi. Dalam kajian Fadillah dan Adibah (2021) mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara personaliti dengan prestasi kerja pegawai pengurusan. Dapatan kajian, konstruk Personaliti Kesungguhan merupakan tret personaliti diri yang paling dominan dimiliki oleh pegawai di bahagian Sumber Manusia. Banyak kajian lain dari luar negara juga menyatakan bahawa Tret Personaliti *Big Five* berupaya membuktikan untuk menafsir tingkah laku di tempat kerja (Dudley, Orvis, Lebiecki dan Cortina, 2006).

Selaras dengan kajian Abdul Wahab (2016) berpandangan setiap individu yang sesuai dengan tret personaliti diri dalam bidang kerja akan menunjukkan pencapaian dan produktiviti yang baik ke atas organisasi secara konsisten. Bukti kejayaan organisasi adalah bergantung kepada profil tret personaliti dan tingkah laku. Selain itu, dapatan kajian oleh Dehghanan *et al.* (2014) membuktikan bahawa pegawai yang berskil tinggi tidak semesti berupaya melaksanakan tugas secara efektif jika personaliti diri tidak dominan dengan jawatan yang ditugaskan di pejabat. Oleh itu, ujian profil Tret Personaliti *Big Five* amat diperlukan untuk menafsir tingkah laku individu yang boleh menyumbang kepada potensi signifikan kepada prestasi kerja. Manakala kajian daripada penyelidik barat seperti Krot dan Lewicka (2012) pula menganalisa nilai amanah dalam organisasi merupakan skop amalan dominan dalam hubungan profesional yang signifikan antara rakan sekerja, pengurus dan pekerja, atau pelanggan.

## **TUJUAN KAJIAN**

Kajian dijalankan bertujuan menafsir kesahan dan kebolehpercayaan empat set soal selidik iaitu Kecekapan Pengurusan, Kesiediaan Perubahan Organisasi (ORIC), Tret Personaliti *Big Five* dan Inventori Nilai Integriti (InNI). Instrumen Kecekapan Pengurusan mengukur tahap kecekapan pengurusan melalui Lapan Nilai Budaya Kualiti yang diadaptasi melalui instrumen kajian Faizah (2013) daripada model yang dibina Gupta dan Govindarajan (2000). Instrumen Kecekapan Pengurusan merangka empat dimensi iaitu Pengurusan, Komunikasi, Kerjasama Rakan Sekerja dan Kepuasan Pelanggan. Soal selidik *Organizational Readiness for Implementing Change* (ORIC) (Shea *et al.*, 2014) dibangunkan bersandarkan teori Kesiediaan Perubahan Organisasi Weiner (2009).

*ORIC* mengukur tahap Komitmen Perubahan dan Efikasi Perubahan yang dilakukan oleh warga organisasi untuk menggapai hasrat perubahan dalam organisasi (Weiner, Amick dan Lee, 2008; Weiner, Lewis dan Linnan, 2009). Instrumen *ORIC* diadaptasikan dalam kajian Mua'azam Mohamad (2016) daripada psikometrik yang dibina Shea, C.M., Jacobs, S. R., Esserman, D. A., Bruce, K., dan Weiner, B.J. (2014) serta diterjemahkan oleh Pusat Salman Al-Farisi (UNIMEL, 2021). Inventori Tret Personaliti (*Big Five Inventory*, BFI) versi Malaysia diadaptasikan Nor Ba'yah (2014) dari psikometrik yang dibina oleh Rammstedt dan John (2007). Instrumen Tret Personaliti *Big Five* mengukur lima dimensi iaitu Extraversi, Kesungguhan, Keterbukaan fikiran, Kepersetujuan dan Neurotisme. Instrumen terbentuk berdasarkan Model Lima Faktor oleh John dan Srivastava (1999) serta diterjemahkan oleh Pusat Salman Al-Farisi (UNIMEL, 2021).

Manakala Inventori Nilai Integriti (InNI) dibangunkan pada tahun 2005 oleh penyelidik dari Universiti Putra Malaysia (UPM) yang diketuai Amini Amir bagi kajian Audit Nilai Integriti Staf UPM. Pasukan penyelidik terlibat terdiri daripada Azimi, Ezhar, Sidek, Nurizan, Hanina Halimatusaadiah, Halimah dan Jamiah. InNI mengukur tiga dimensi iaitu Kesucian Hati, Amanah dan Bijaksana. Dimensi Kesucian Hati merujuk kepada luhur hati, mulia dan kebal rasuah. Dimensi Amanah adalah disiplin diri yang amat tinggi, tekal dan akauntabiliti. Manakala Dimensi Bijaksana ialah fikiran positif, berketerampilan, mahmudah, kreatif dan inovasi. Item-item yang dibina ini amat relevan dalam prospek populasi penyelidikan dan budaya di Malaysia. Berdasarkan panduan dan kriteria pembinaan item oleh Chua Yan Piaw (2022) dan DeVelles (1991), kajian ini telah membuat saringan terhadap item-item tersebut dengan merekodkan kesesuaian item dan gagasan.

## **METODOLOGI KAJIAN**

### **Reka Bentuk Kajian**

Dalam kajian secara tinjauan ini, pendekatan kuantitatif digunakan bagi analisis deskriptif yang hanya melibatkan aspek kesahan dan kebolehpercayaan kepada empat set soal selidik pemboleh ubah bersandar dan tidak bersandar. Kesahan muka dan kesahan kandungan instrumen dinilai lima (5) orang pakar Universiti Melaka, Universiti Pendidikan Sultan Idris, Universiti Malaysia Sabah, Jabatan Pendidikan Negeri Melaka dan IPG Kampus Perempuan Melayu Melaka bagi mengukuhkan lagi kandungan item-item soalan yang diukur termasuk kesahan daripada segi penggunaan tatabahasa, frasa ayat dan ejaan. Kaedah kesahan yang dibimbing dalam menafsir kandungan item-item instrumen adalah dengan meminta ulasan dan pandangan pakar.

Manakala item-item yang kurang tepat seperti frasa ayat yang berjela dan berulang-ulang untuk menafsir pemboleh ubah yang sama digugurkan. Panel-panel pakar terlibat juga akan menilai dan memeriksa setiap item dari sudut kandungan serta objektif yang hendak diukur. Selain itu, soal selidik digunakan dalam kajian juga merupakan set instrumen yang asal dan diterjemahkan. Set instrumen yang asal diadaptasikan dengan konteks amalan di Malaysia termasuk mendapat keizinan penggunaan dari Pembina Soal Selidik asal dari luar negara. Kerja penterjemahan daripada versi Bahasa Inggeris kepada Bahasa Melayu dilakukan oleh pakar Bahasa Inggeris dan dimurnikan serta distruktur semula oleh pakar Bahasa Melayu Pusat Salman Al-Farisi (UNIMEL, 2021) bagi memastikan laras bahasa dapat difahami dengan baik oleh responden. Selaras itu, amat perlu untuk memperoleh maklum balas berkaitan dengan kualiti setiap item dan konstruktif soal selidik agar mudah difahami serta bersesuaian daripada segi laras bahasa penyelidikan.

## **Pensampelan dan Tempat Kajian**

Pensampelan kajian terdiri daripada Pegawai Pendidikan Daerah kepelbagaian skim perkhidmatan yang terpilih dari lima buah Pejabat Pendidikan Daerah di Negeri Sembilan dan Melaka. Borang soal selidik secara pautan *google forms* diedarkan melibatkan 111 orang pegawai Pendidikan Daerah dari PPD Rembau, PPD Jempol, PPD Melaka Tengah, PPD Alor Gajah dan PPD Jasin yang dikenal pasti akan melaksanakan penerapan elemen integriti dalam pengurusan dan pentadbiran organisasi. Kajian rintis mendapat kerjasama baik daripada pihak JPN Negeri Sembilan, JPN Melaka dan PPD terlibat. Seterusnya, sebelum borang soal selidik ditadbir, pautan *google forms* borang soal selidik disamping panduan disediakan dan dijelaskan kepada pihak pengurusan serta pegawai di PPD berkenaan.

## **Instrumen Kajian**

Instrumen yang digunakan dalam kajian merupakan borang soal selidik secara *google forms*. Soal selidik mengandungi lima bahagian yang perlu dijawab responden iaitu bahagian A: Maklumat Demografi, Bahagian B: Kecekapan Pengurusan, Bahagian C: Kesiediaan Perubahan Organisasi, Bahagian D: Tret Personaliti *Big Five* dan Bahagian E: Inventori Nilai Integriti terdiri daripada 92 item keseluruhan. Jadual 1 di bawah menunjukkan Jadual Penentuan Ujian (JPU) bagi empat set instrumen yang dikaji.



**Jadual 1: Jadual Penentuan Ujian (JPU) Bagi Empat Instrumen**

<b>Bil.</b>	<b>Instrumen/Dimensi</b>	<b>No. Item Positif</b>	<b>No. Item Negatif</b>	<b>Bilangan Item</b>
1	<b>Kecekapan Pengurusan</b>			
	1.1 Pengurusan	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 dan 16	17	12
	1.2 Komunikasi	29, 30, 32 dan 33	31	5
	1.3 Kerjasama Rakan Sekerja	22, 23, 24 dan 25	26, 27 dan 28	7
	1.4 Kepuasan Pelanggan	18, 19, 20 dan 21	0	4
		<b>23</b>	<b>5</b>	<b>28</b>
2	<b>Kesediaan Perubahan Organisasi</b>			
	2.1 Komitmen Perubahan	34, 35, 36, 37 dan 38	0	5
	2.2 Efikasi Perubahan	39, 40, 41, 42, 43, 44 dan 45	0	7
		<b>12</b>	<b>0</b>	<b>12</b>
3	<b>Tret Personaliti <i>Big Five</i></b>			
	3.1 Extraversi	46, 47, 48 dan 49	50 dan 51	6
	3.2 Kesungguhan	52, 53, 54 dan 55	56, 57 dan 58	7
	3.3 Kepersetujuan	59, 60, 61 dan 62	63, 64 dan 65	7
	3.4 Keterbukaan	66, 67, 68, 69, 70, 71 dan 72	73	8
	3.5 Neurotisma	78, 79 dan 80	74, 75, 76 dan 77	7
		<b>22</b>	<b>13</b>	<b>35</b>
4	<b>Inventori Nilai Integriti (InNI)</b>			
	4.1 Amanah	81 dan 82	83 dan 84	4
	4.2 Kesucian Hati	85, 86, 88, 89 dan 90	87 dan 91	7
	4.3 Bijaksana	92, 93, 94, 95 dan 97	96	6
		<b>12</b>	<b>5</b>	<b>17</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>69</b>	<b>23</b>	<b>92</b>

Selain itu, metode penskoran item secara skala lima (5) Likert dinilai sebagai pilihan jawapan daripada responden kajian bagi menafsir tahap-tahap setiap instrumen dan item. Skala likert adalah suatu interpretasi psikometrik dan paling banyak digunakan dalam penyelidikan untuk mengukur sikap dan pendapat. Jadual 2 di bawah menunjukkan skor penilaian skala 5 Likert yang digunakan.

**Jadual 2: Penskoran Skala 5 Likert**

Nilai Item Positif	Pernyataan	Nilai Item Negatif
5	Sangat Setuju	1
4	Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
2	Tidak Setuju	4
1	Sangat Tidak Setuju	5

## DAPATAN KAJIAN

Analisa kajian ditumpukan kepada analisis kenormalan data, analisis nilai Kaiser Meyer Olkin dan signifikan pemboleh ubah, penentuan bilangan komponen dan *Total Variance Explained*, muatan faktor serta analisis kebolehpercayaan soal selidik. Keputusan kajian dapat memerhatikan kesahan dan kebolehpercayaan dalam setiap item yang diuji dan mengesan kecuaiian serta ketidakpadanan responden dalam menjawab soal selidik. Instrumen yang dikaji dibuktikan bahawa telah melalui prosedur pengukuran yang berkualiti dan mampu dianalisis berdasarkan aras kriteria pengujian.

## Ujian Kenormaliti Kajian Rintis

Ujian normaliti taburan data bagi kajian rintis dilakukan ke atas instrumen Kecekapan Pengurusan, Kesiediaan Perubahan Organisasi dan Tret Personaliti *Big Five* terhadap Inventori Nilai Integriti Pegawai Pendidikan Negeri. Penentuan normaliti data dianalisis melalui kriteria nilai kepencongan (*skewness*) dan kecerunan (*kurtosis*), berdasarkan julat nilai -2 dan 2 (Tabachnick dan Fidell, 2007; Hair *et al.*, 2010). Hasil analisis mendapati, nilai *skewness* dan *kurtosis* soal selidik bertaburan secara normal (Jadual 3).

**Jadual 3: Keputusan Ujian Taburan Normaliti Kajian Rintis**

Soal Selidik	N	Skewness	Kurtosis		
	Statistik	Statistik	Std. Error	Statistik	
1. Kecekapan Pengurusan	111	-.71	.29	.81	.45
2. Kesiediaan Perubahan Organisasi	111	-.31	.22	-.94	.45
3. Tret Personaliti <i>Big Five</i>	111	-.30	.22	-.58	.45
4. Inventori Nilai Integriti	111	-.54	.22	-.77	.45

### Analisis Faktor Penerokaan (EFA)

Analisis faktor dilaksanakan menggunakan kaedah *Extraction of Principal Component* dengan *Varimax Rotation* ke atas setiap item yang mengukur soal selidik Kecekapan Pengurusan, Kesiediaan Perubahan Organisasi dan Tret Personaliti *Big Five* terhadap Inventori Nilai Integriti Pegawai Pendidikan Negeri. Nilai signifikan bagi sukatan kecukupan pensampelan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan nilai Ujian Kesferaan Bartlett diteliti sebelum analisis faktor dijalankan. Kaiser (1974) menetapkan nilai KMO >0.5 dan nilai ujian kesferaan Bartlett yang cukup besar menunjukkan suatu data memenuhi syarat kebolehfaktoran. Keputusan analisis dalam Jadual 4 menunjukkan nilai signifikan bagi ujian KMO dan Ujian Kesferaan Bartlett kajian rintis. Dapatan analisis faktor pula menunjukkan bahawa nilai ujian *Bartlett's Test* adalah signifikan ( $P=0.001$ ) dan ujian *Keiser-Meyer-Olkin* (KMO) bagi pensampelan adalah mencukupi berada pada tahap 0.80 hingga 0.90. Keputusan menunjukkan data memenuhi syarat kebolehfaktoran dan bahawa item-item yang digunakan dalam Analisis Faktor Penerokaan kajian mempunyai kekuatan inter-korelasi yang baik di antara satu sama lain (Hair *et al.*, 2010; Pallant, 2007).

**Jadual 4: Nilai Kaiser Meyer Olkin dan Signifikan Konstruk**

Soal Selidik	<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</i>	Bil Item	<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>		
			<i>Approx. Chi-Square</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
1. Kecekapan Pengurusan	.89	28	2145.13	378	.000
2. Kesiediaan Perubahan Organisasi	.90	12	1704.01	66	.000
3. Tret Personaliti <i>Big Five</i>	.80	35	2031.22	595	.000
4. Inventori Nilai Integriti	.85	17	742.18	136	.000

### Analisis Bilangan Komponen dan *Total Variance Explained*

Jadual 5 menunjukkan keputusan dimensi atau komponen dan *Total Variance Explained* bagi instrumen Kecekapan Pengurusan. Aspek *factor loading*, jadual *Total Variance Explained* melaporkan kadar varians bagi setiap faktor diputarkan menunjukkan kesemua 28 item mencapai kriteria faktor pemuatan melebihi 0.60 iaitu berada tahap sama 62.27% bagi komponen 4 dan 67.29% di komponen 5. Analisa merekodkan bilangan komponen dan item bagi setiap komponen adalah bersesuaian menafsir pemboleh ubah kerana jumlah varians keseluruhan melebihi 60% (Hair *et al.*, 2010). Berdasarkan analisa tersebut, terdapat lima faktor utama yang mempengaruhi sumbangan besar kepada perubahan varians secara keseluruhan dalam pemboleh ubah faktor input.

**Jadual 5: Keputusan Bilangan Komponen dan *Total Variance Explained* Instrumen Kecekapan Pengurusan**

<i>Component</i>	<i>Extraction Sums of Squared Loadings</i>			<i>Rotation 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>
1	11.755	41.981	41.981	5.935	21.198	21.198
2	2.886	10.306	52.287	4.958	17.706	38.904
3	1.833	6.545	58.832	3.521	12.576	51.480
4	1.253	4.476	63.307	3.159	11.281	62.761
5	1.116	3.986	<b>67.293</b>	1.269	4.532	<b>67.293</b>

Jadual 6 menunjukkan analisis dimensi atau komponen dan *Total Variance Explained* bagi instrumen Kesiediaan Perubahan Organisasi. Aspek *factor loading*, jadual *Total Variance Explained* melaporkan kadar varians bagi setiap faktor diputarakan menunjukkan kesemua 12 item mencapai kriteria faktor pemuatan melebihi 0.60 iaitu berada tahap 84.07%. Berdasarkan analisa tersebut, terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi sumbangan besar kepada perubahan varians secara keseluruhan dalam pemboleh ubah faktor input.

**Jadual 6: Keputusan Bilangan Komponen dan *Total Variance Explained* Instrumen Kesiediaan Perubahan Organisasi**

<i>Component</i>	<i>Extraction Sums of Squared Loadings</i>			<i>Rotation 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>
1	8.669	72.238	72.238	5.423	45.194	45.194
2	1.420	11.832	<b>84.070</b>	4.665	38.876	<b>84.070</b>

Jadual 7 menunjukkan analisis dimensi atau komponen dan *Total Variance Explained* bagi instrumen Tret Personaliti *Big Five*. Aspek *factor loading*, jadual *Total Variance Explained* melaporkan kadar varians bagi setiap faktor diputarakan menunjukkan kesemua 35 item mencapai kriteria faktor pemuatan melebihi 0.60 iaitu berada tahap 70.90%. Berdasarkan analisa tersebut, terdapat sepuluh faktor utama yang mempengaruhi sumbangan besar kepada perubahan varians secara keseluruhan dalam pemboleh ubah faktor input.

**Jadual 7: Keputusan Bilangan Komponen dan *Total Variance Explained* Tret Personaliti *Big Five***

<i>Componen t</i>	<i>Extraction Sums of Squared Loadings</i>			<i>Rotation 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>
1	9.505	27.158	27.158	4.207	12.020	12.020
2	3.479	9.940	37.098	3.818	10.909	22.929
3	2.196	6.275	43.373	3.373	9.638	32.567
4	1.769	5.054	48.427	3.013	8.608	41.175
5	1.598	4.565	52.992	2.524	7.213	48.388
6	1.465	4.185	57.177	2.116	6.045	54.433
7	1.342	3.834	61.011	1.650	4.715	59.148
8	1.255	3.585	64.596	1.390	3.973	63.120
9	1.142	3.262	67.858	1.371	3.918	67.038
10	1.067	3.050	<b>70.907</b>	1.354	3.869	<b>70.907</b>

Jadual 8 menunjukkan analisis dimensi atau komponen dan *Total Variance Explained* bagi Inventori Nilai Integriti. Aspek *factor loading*, jadual *Total Variance Explained* melaporkan kadar varians bagi setiap faktor diputarakan menunjukkan kesemua 17 item mencapai kriteria faktor pemuatan melebihi 0.60 iaitu berada tahap 65.57%. Berdasarkan analisa tersebut, terdapat lima faktor utama yang mempengaruhi sumbangan besar kepada perubahan varians secara keseluruhan dalam pemboleh ubah faktor input.

**Jadual 8: Keputusan Bilangan Komponen dan *Total Variance Explained* Inventori Nilai Integriti**

<i>Componen t</i>	<i>Extraction Sums of Squared Loadings</i>			<i>Rotation Sums of Squared Loadings</i>		
	<i>Total</i>	<i>% of Variance</i>	<i>Cumulativ e%</i>	<i>Total</i>	<i>% of Varianc e</i>	<i>Cumulativ e%</i>
1	6.234	36.671	36.671	4.319	25.403	25.403
2	1.406	8.270	44.940	2.532	14.893	40.296
3	1.262	7.422	52.362	1.657	9.749	50.045
4	1.184	6.965	59.327	1.329	7.818	57.863
5	1.061	6.244	<b>65.571</b>	1.310	7.708	<b>65.571</b>

### Ujian Kebolehpercayaan Kajian Rintis

Keputusan ujian kebolehpercayaan dianalisis melibatkan soal selidik Kecekapan Pengurusan, Kesiediaan Perubahan Organisasi, Tret Personaliti *Big Five* dan Inventori Nilai Integriti. Keputusan analisis kajian rintis terhadap aras kebolehpercayaan instrumen ditunjukkan dalam Jadual 9.

**Jadual 9: Analisis Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Kajian Rintis**

	<b>Instrumen Kajian</b>	<b>Bilangan Item</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>
1.	Kecekapan Pengurusan	28	.93
2.	Kesiediaan Perubahan Organisasi	12	.96
3.	Tret Personaliti <i>Big Five</i>	35	.88
4.	Inventori Nilai Integriti	17	.85

Dapatan ujian kebolehpercayaan mendapati instrumen mencapai tahap kebolehpercayaan yang baik dan boleh diterima, iaitu berada pada tahap *Cronbach's Alpha* 0.85 hingga 0.96. Bond dan Fox (2007) memerihalkan nilai kebolehpercayaan yang berada pada julat 0.9 sehingga 1.0 disifatkan sebagai sangat baik dan efektif dengan tahap konsistensi tinggi untuk digunakan dalam kajian sebenar.

## PERBINCANGAN DAN RUMUSAN

Secara keseluruhan, instrumen set soal selidik Kecekapan Pengurusan, Kesiediaan Perubahan Organisasi, Tret Personaliti *Big Five* dan Inventori Nilai Integriti mempunyai kesahan yang kukuh dengan berteraskan indeks piawai serta peraturan yang perlu diikuti untuk memenuhi standard kesahan dan kebolehpercayaan. Pandangan disokong oleh Mohamad Izzuan *et al.* (2021) menyatakan bahawa kesahan kandungan instrumen yang dinilai oleh lima orang pakar adalah bersesuaian kerana penyelidik hanya memerlukan empat atau lima orang pakar yang boleh memberi pandangan mengenai konstruk dan indikator item-item. 92 item yang diguna dalam kajian rintis menunjukkan bahawa boleh menyumbang dengan cara yang bermakna dan kukuh untuk mengukur konstruk setiap instrumen.

Menurut Yahya dan Hasan (2020) berpandangan mengukur ketekalan bagi sesuatu instrumen soal selidik dalam setiap item yang diperolehi mesti tekal atau kukuh apabila digunakan beberapa kali. Bermakna setiap skor yang diperolehi daripada sesuatu instrumen adalah konsisten atau tret yang hendak diukur tidak akan berubah walaupun dinilai berkali-kali dengan item yang sama. Selaras dengan kajian oleh Mohammad Azri *et al.* (2022) yang berpandangan bahawa alat kajian yang digunakan harus konsisten, boleh diramal dan boleh menghasilkan dapatan yang hampir tepat.

Berdasarkan hasil dapatan kajian rintis yang dilaksanakan mendapati semua item menepati standard analisis yang ditetapkan dan tidak perlu disingkirkan selain dimurnikan dengan mengambil kira pandangan pakar. Selaras dengan pandangan oleh Mohamad Izzuan *et al.* (2021) bahawa hanya empat item diperlukan jika hanya mengukur satu faktor sahaja. Setiap item dapat dibuktikan bahawa dalam empat set soal selidik dalam kajian mencukupi bagi mengukur setiap faktor yang ditentukan. Berbeza dengan kajian Zuriani Hanim dan Muhammad Izzat (2021) pula menyatakan ada kelemahan dalam kajian rintis iaitu responden kajian yang kecil dan jumlah data yang tidak konsisten boleh menggambarkan ketepatan dapatan tidak secara generalisasi.

Sebenar nilai kebolehpercayaan setiap item dan kebolehpercayaan responden yang dikaji berpandukan nilai indeks kebolehpercayaan item menunjukkan nilai kebolehpercayaan item dan responden yang tinggi. Dapatan kajian juga konsisten dengan menunjukkan bahawa pekali kebolehpercayaan bagi empat set instrumen pemboleh ubah adalah tinggi iaitu berada pada tahap *Cronbach's Alpha* 0.85 hingga 0.96. Menurut Mohd Majid (2009), pekali *Cronbach's Alpha* yang berada di antara 0.6 dan 1.0 menunjukkan item-item kajian mempunyai kebolehpercayaan yang baik dan diterima.

Manakala pandangan Tabachnick dan Fidell (2007), nilai KMO yang menghampiri 1.0 menunjukkan bahawa analisis faktor penerokaan dapat menghasilkan faktor yang dipercayai dan berbeza antara satu sama lain. Nilai KMO yang kurang daripada 0.5 dikira tidak baik, nilai antara 0.5 hingga 0.7 adalah biasa, nilai antara 0.7 hingga 0.8 adalah baik, nilai antara 0.8 hingga 0.9 adalah hebat manakala nilai KMO yang melebihi 0.9 adalah luar biasa (Kaiser 1974; Field 2009). Secara keseluruhan kajian rintis instrumen ini berdasarkan setiap item adalah sah untuk digunakan dalam kajian sebenar untuk mengenal pasti implikasi Kecekapan Pengurusan, Kesiediaan Perubahan Organisasi dan Tret Personaliti *Big Five* terhadap Inventori Nilai Integriti pegawai pendidikan negeri.

## **BIBLIOGRAFI**

- Abdul Wahab, S. (2016). *The Relationship Between Job Satisfaction, Job Performance and Employee Engagement: An Explorative Study. Issues in Business Management and Economics*. Vol. 4(1): 1-8.
- Ahmad Shamil Abu Bakar. (2019). *Integriti Dalam Kalangan Pekerja Awam: Kajian Kes Agensi Keselamatan Sempadan (AKSEM) Chuping, Perlis*. (Master Tesis). Universiti Utara Malaysia.
- Anuar Puteh, Nor Akrimi & Abdul Ghafar. (2021). Kefahaman kakitangan Jabatan Imigresen Malaysia negeri Kedah terhadap konsep integriti. *BITARA International Journal of Civilizational Studies and Human Sciences*. Vol. 4(2): 182-191.
- Aza Shahnaz, Sahlawati & Fadilah. (2019). Kesahan dan kebolehpercayaan instrumen akhlak (amanah) mempengaruhi kualiti kerja dari perspektif Islam. *Journal of Management & Muamalah*. Vol. 9(1): 68-81.
- Azleen Shuhaida Mohd Azhar. (2018). *Hubungan Kesediaan Guru Vokasional Menghadapi Perubahan, Sokongan Pentadbir dan Komitmen Terhadap Organisasi*. (Master Tesis). Universiti Putra Malaysia.
- Chua Yan Piaw. (2022). *Asas Statistik Penyelidikan*. Mc Graw Hill.
- Colin Combe. (2014). *Introduction to Management*. Oxford University Press.
- Enida Daud. (2019). Faktor-faktor dalaman yang mempengaruhi niat individu untuk mengamalkan rasuah di kalangan penjawat awam pihak berkuasa tempatan. *Jurnal Kemanusiaan UTM*. Vol. 7(2): 6-19.
- Fadillah Ismail & Adibah Abdul Kadir. (2021). Personaliti Big Five dengan prestasi kerja Pengurusan Sumber Manusia. *Human Sustainability Procedia*. Vol. 1(1): 29-44.
- Faizah Abd Ghani. (2013). Kecekapan Pengurusan dan Tret Personaliti Terhadap Prestasi Kerja Guru Bimbingan dan Kaunseling Sekolah Menengah di Melaka. Universiti Teknologi Malaysia.
- Gatzka. (2021). Aspects of openness as predictors of academic achievement. *Personality and Individual Differences*. hlm. 170.
- Gupta & Govindarajan. (2000). Knowledge flows within multinational corporations. *Strategic Management Journal*. Vol. 21(4): 473-496.
- Halimatus Saadiah Mat Saad dan Zainudin Awang. (2017). Integriti Menurut Perspektif Islam: Analisis Tahap Integriti dalam Kalangan Guru Pendidikan Islam. Tesis Ijazah Doktor Falsafah. Universiti Malaysia Sabah.
- Jamiah Manap, Arena Che Kasim dan Mohammad Rezal Hamzah. (2020). Integriti Konsep dan Amalan. UniMAP.
- Jamiah H. Manap *et al.* (2020). Inventori Nilai Integriti (InNI): Kesahan dan Kebolehpercayaan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Johnson, R.B. & Christensen, L. (2020). *Educational Research Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches*. Edisi ke-7. London: Sage.
- Jumaaton Razikin, Siti Hajar Wahab & Nurrul Azwa Mohd Kassim. (2018). Penilaian psikometrik: kebolehpercayaan dan kesahan instrumen kajian kepuasan bekerja.
- Kamarudin Musa, Norizan Saad dan Mohd Asri Mohd Noor. (2018). Tingkah Laku Integriti dalam Pemantapan Pengurusan. Sektor Perkhidmatan Awam. *Management Research Journal* Vol. 8(1):260-277.
- Maliheh Lotfi, Syaharizatul Noorizwan Muktar, Andrew C. Ologbo and Kingsley C. Chiemeké. (2016). The Influence of the Big-Five Personality Traits Dimensions on Knowledge Sharing Behavior. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. MCSER Publishing, Rome-Italy. Vol. 7(1). No.1 S1. January 2016. Doi:10.5901/mjss.2016.v7n1s1p241



- Mohammad Azri Amatan, Crispina, G. K. H, dan Pang, V. (2022). Pembinaan dan Pengesahan Soal Selidik Proses Pelaksanaan STEM dalam Pengajaran dan Pembelajaran Guru. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*. Vol. 7(2), e001309. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i2.1309>
- Mohamad Izzuan *et al.* (2021). Amalan Tidak Berintegriti: Remeh Tapi Salah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*. Vol. 6(8): 215-223. DOI: <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i8.964>
- Mohd. Koharuddin, Mohd Azhar, Kassim Thukiman, Azizul Alias, Muhammed Fauzi Othman, Mohd. Nasir Markom, Mohd. Hairul Anuar Bohro dan Mohamad Farid. (2021). Integriti dalam Perkhidmatan Awam Malaysia. Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd Yusaini Yaakub, Mohd Izham Mohd Hamzah & Mohamed Yusoff Mohd Nor. (2021). Pengesahan instrumen soal selidik kepimpinan distributif menggunakan kaedah Fuzzy Delphi. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*. Vol. 7(2): 58-70
- Mua'azam Mohamad. (2016). Pengaruh Kepimpinan Strategik dan Kesediaan Perubahan Organisasi Terhadap Amalan Penambahbaikan Kualiti Berterusan di Sekolah Agama. Tesis Doktor Falsafah, Universiti Utara Malaysia.
- Muhammad Khidhir. (2017). Kesan Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi di Jabatan Pendaftaran Negara Malaysia Ibu Pejabat Putrajaya. Universiti Utara Malaysia.
- Nik Nabil Safwan & Tajul Arifin. (2019). Tret Personaliti terhadap prestasi kerja dalam kalangan pegawai sukan di Universiti Kebangsaan Malaysia. *Jurnal Sains Sukan dan Pendidikan Jasmani*. Vol. 8(1):13-21.
- Nor Ba'yah Abdul Kadir. (2014). Manual Alat Ujian Penaksiran Minat Kerjaya. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Nor Farah Hanis Zainun, Johanim Johari & Zurina Adnan. (2018). *Stressor Factors, Internal Communication and Commitment to Change Among Administrative Staff in Malaysia Public Higher-Education Institutions*. Emerald Publishing Limited.
- Norida *et al.* (2021). Hubungan antara personaliti dan persepsi terhadap tingkah laku kerja tidak produktif dalam kalangan pekerja industry:kajian literatur. *Journal of Human Capital Development*. Vol. 14(1).
- Norsyamimi Nordin & Mohammad Mujaheed Hassan. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen prestasi kerja dalam kalangan penjawat awam. Kajian rintis di Jabatan Kemajuan Masyarakat, negeri Pulau Pinang. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*. Vol. 4(7): 11-20.
- Norul Huda Mat Rashid. (2022). Penghayatan kepimpinan beretika berteraskan Islam dan pembuatan keputusan etika dalam kalangan penghulu di pejabat daerah Negeri Johor, Malaysia. *International Journal of Social Science Research (IJSSR)*. Vol. 4(1): 253-270.
- Nur Hafizah Yusoff. (2021). *Integriti Akademik dalam Kalangan Mahasiswa*. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Nuha Abdullah & Norasmah Othman. (2022). Analisis efikasi sendiri kepimpinan dalam kalangan penjawat awam Wanita di Putrajaya, Malaysia. *Asian People Journal*. Vol.4(1):195-204.
- Pallant, J. (2016). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS Program*. Edisi ke-6. McGraw-Hill Education, London, UK.
- Rammstedt, B. and John, O. P. (2007). Measuring Personality in one Minute or Less: A 10 Item Short Version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*. Vol. 41:203-212.
- Seiful Anuar Abdul Khalid, Suhana Saad, Abd. Hair Awang & Noordeyana Tambi. (2021). Analisis Perbandingan Amalan Pembentukan Integriti Polis Antara Negara Asia Pasifik: Satu Kajian Literatur. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*.

Vol. 18(5): 300-316.

- Shahlan Surat dan Zawiyah Zali. (2022). Mengenal Pasti Faktor Personaliti 'Big Five' Terhadap Prestasi Pembelajaran: Satu Kajian Sistematis. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities* (MJSSH). Vol. 7(2), e001271. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i2.1271>
- Shea CM, Jacobs SR, Esserman DA, Bruce K and Weiner BJ. (2014). *Organizational Readiness for Implementing Change: A Psychometric Assessment of a New Measure. Implementation Science*. Vol. 9(7):1-7. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-9-7>.
- Sidek Mohd Noah. (2022). *Psychometric Properties of the Malay Translated and Adapted Multicultural Experience Inventory-Revised in the Malaysian Context. Asian Journal of University Education* (AJUE). Vol. 18(2); 554-568. <https://doi.org/10.24191/ajue.v18i2.18188>
- Sinar Harian. (2022, Januari 25). Indeks Persepsi Rasuah 2021: Malaysia Jatuh Ke Tangga 62. Sinar Harian. <https://www.sinarharian.com.my/article/184721/BERITA/Nasional/Indeks-Persepsi-Rasuah-2021-Malaysia-jatuh-ke-tangga-62>
- Storkholm, M.H., Mazzocato, P., Tessma, M.K. et al. (2018). *Assessing the Reliability and Validity of the Danish Version of Organizational Readiness for Implementing Change (ORIC). Implementation Science*. Vol. 13, 78. <https://doi.org/10.1186/s13012-018-0769-y>
- Sutera Manis, Z., Hainnur Aqma, R., & Mohamed Fairouz, A. (2020). Hubungan budaya organisasi dan nilai Islam terhadap amalan etika kerja Islam (EKI) di kalangan penjawat awam di Malaysia. *Jurnal Dunia Pengurusan*. hlm. 1-15.
- Syed Ismail Syed Mustapa et al. (2020). Tahap kefahaman dan amalan integriti staf Institut Pendidikan Guru (IPG) Kampus Ilmu Khas. *Jurnal Penyelidikan TEMPAWAN*. Jilid XXXVII.
- Teresi, M., Pietroni, D.D., Giannella, V.A., Pagliaro, S. & Barattucci, M. (2019). Ethical Climate(s), Organizational Identification, and Employees' Behaviour. *Frontiers in Psychology*. hlm.1-13. doi:10.3389/fpsyg.2019.01356.
- Wee Boon Quah & Jamilah Ishak. (2017). Pengurusan dan pentadbiran, kriteria kecemerlangan dan hubungannya dengan kediaan perubahan untuk berubah staf kolej Komuniti Sungai Petani. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*. Vol. 3(5): 68-180.
- Wu, G., Makin, D.A., Li, Y., Boateng, F.D. & Abess, G. (2018). Police integrity in China. Policing: An International. *Journal of Policing Strategies & Management*. doi10.1108/PIJPSM-01-2017-0008.
- Yahya, A. N. A., dan Hasan, W. N. W. (2020). Integriti dalam Kepimpinan Organisasi di Malaysia Berdasarkan Prinsip-prinsip Pembangunan Berteraskan Islam. *International Journal of Accounting, Finance and Business* (IJAFB). Vol. 5(28):1-10.
- Zawiyah Zali & Shahlan. (2022). Mengenal pasti faktor personaliti 'Big Five' terhadap prestasi pembelajaran: satu kajian sistematik. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities* (MJSSH). Volume 7, Issue 2, e001271.
- Zuraini & Muhammad Izzat. (2021). Kesahan dan kebolehpercayaan instrumen soal selidik kepimpinan transformasional guru besar di sekolah. *Jurnal Ilmi*. Volume 11 2021:70-80.