

## UJIAN CIRI PSIKOMETRIK KE ATAS INSTRUMEN PENILAIAN ORIENTASI MATLAMAT

### *TEST OF PSYCHOMETRIC FEATURES ON THE GOAL ORIENTATION EVALUATION INSTRUMENT*

**Maziahtusima Ishak<sup>1</sup>**

Fakulti Pengajian Bahasa Utama,  
Universiti Sains Islam Malaysia

(Corresponding Author: Email: mshima@usim.edu.my)

**Norhasni Zainal Abiddin<sup>2</sup>**

Jabatan Pemajuan Profesional dan Pendidikan Lanjutan,  
Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia

(Email : nonie@upm.edu.my)

**Fathiyah Mohd Fakhruddin<sup>3</sup>**

Fakulti Pengajian Pendidikan,  
Universiti Putra Malaysia

(Email : fathi@upm.edu.my)

**Mikail Ibrahim<sup>4</sup>**

Fakulti Pengajian Bahasa Utama,  
Universiti Sains Islam Malaysia  
(Email : mikail@usim.edu.my)

*Accepted date: 02-09-2018*

*Published date: 07-07-2019*

**To cite this document:** Ishak, M., Abiddin, N. Z., Fakhruddin, F. M., & Ibrahim, M. (2019). Ujian Ciri Psikometrik ke atas Instrumen Penilaian Orientasi Matlamat. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 4 (31), 01-14.

**DOI:** 10.35631/IJEPC.431001

---

**Abstrak:** Kajian ini bertujuan menentukan tahap kebolehpercayaan dan kesahan instrumen Multidimensional Goal Orientation Scale oleh Zweig dan Webster (2004) bagi mengukur orientasi matlamat dalam kalangan guru pendidikan Islam sekolah agama swasta. Orientasi Matlamat merupakan satu konstruk yang semakin mendapat perhatian para penyelidik bagi memahami bagaimana seseorang membina, memperoleh atau menunjukkan kecekapan dalam pembelajaran dan prestasi. Terdapat tiga (3) faktor yang digunakan untuk mengukur Orientasi Matlamat iaitu: (1) Orientasi Matlamat Pendekatan-Pencapaian (Performance Orientation Approach); (2) Orientasi Matlamat Pengelakan-Pencapaian (Performance Orientation Avoidance) dan (3) Orientasi matlamat Pembelajaran (Learning Orientation). 171 orang guru pendidikan Islam di sekolah agama swasta menengah dan rendah sekitar Negeri Sembilan telah terlibat dalam kajian rintis. 21 item daripada instrumen asal diterjemah ke Bahasa Melayu dan diterjemah semula ke Bahasa Inggeris menggunakan kaedah back translation. Kebolehpercayaan instrumen ditentukan menggunakan kaedah ketekalan dalaman Alpha Cronbach dan didapati nilai tersebut adalah berada antara .74 dan .91. Nilai keseluruhan Alpha Cronbach bagi instrumen ini pula ialah .84. Instrumen ini didapati memenuhi ciri-ciri psikometrik sebuah instrumen yang baik dan boleh digunakan dalam konteks kajian yang berbeza.

**Kata Kunci:** Orientasi Matlamat, Kebolehpercayaan, Kesahan, Ketekalan Dalam

**Abstract:** *This study aims to determine the degree of reliability and validity of Multidimensional Measures of Goal Orientation Scale by Zweig and Webster (2004) for measuring the goal orientation of religious educators in private religious school. Goal orientation construct has received much attention from researchers as to understand how one build, acquire or demonstrate proficiency in learning and performance. There are three (3) factors used to measure the Orientation Objectives, namely (1) Performance Approach Goal Orientation; (2) Performance-Avoidance Goal Orientation; and (3) Learning Goal Orientation. 171 Islamic education teachers from private religious schools in Negeri Sembilan were involved in the study. 21 items from original instruments were translated into Malay language and translated back to English language using the back-translation method. The reliability of the instrument was determined by using the internal consistency of Cronbach Alpha's method and the results showed the alpha values were between .74 and .91. The overall reliability coefficient for the total final items was .84. This instrument has met the psychometric characteristics of a good instrument and can be utilized in different studies context.*

**Keywords:** *Goal Orientation, Reliability, Validity, Internal Consistency*

---

## **Pengenalan**

Menurut Ulrich (1998), kunci kejayaan sesebuah organisasi bergantung kepada modal insan yang mampu bertindak sebagai seorang pemula (initiator), agen perubahan, pencipta proses dan budaya positif dalam organisasi bagi menghadapi setiap perubahan. Setiap lapisan modal insan dalam organisasi pula perlu sentiasa bersedia untuk melakukan penambahbaikan, memahami dan menguasai perkara baharu yang berlaku dalam persekitaran pekerjaan yang semakin mencabar (McKinney, 2003). Prestasi modal insan dalam kebanyakan kajian dikaitkan dengan pelbagai faktor antaranya ialah faktor motivasi seperti orientasi matlamat individu (Domingues, Vieira & Agnihotri, 2017; Meissel & Rubie-Davies, 2016; Nancy, 2010; Marques-Quinteiro & Curral, 2012). Orientasi matlamat mampu mempengaruhi prestasi menerusi empat fungsinya yang disebut oleh Locke dan Latham (1990) serta Lee dan Marshall (2013) dalam Thamrin (2016) iaitu fungsi arahan (*directive function*), daya (*energizing function*), kegigihan (*persistence function*) dan pengumpulan maklumat (*knowledge collection function*).

Dalam bidang pendidikan, pemboleh ubah orientasi matlamat sering dikaji bagi melihat peranannya dalam menentukan pencapaian akademik murid (Anderman & Wolters, 2006; Dina & Efklides, 2009; Elliot, 2005; Meece, Anderman, & Anderman, 2006; Pintrich & Schunk, 2002; Tuominen-Soini, Salmela-Aro, & Niemivirta, 2011). Pemboleh ubah ini juga sering dikaji dalam bidang pekerjaan umum tetapi telah mula dikembangkan kepada golongan guru (Dresel, Fasching, Steuer, Nitsche et al., 2013; Ucar & Yacizi Bozkaya, 2016). Walaupun banyak kajian telah dijalankan ke atas kumpulan guru, pengkaji mendapati belum ada kajian yang melihat hubungan antara orientasi matlamat dengan prestasi peranan dalam kalangan guru agama meskipun kebanyakan kajian mendapati terdapat hubungan yang positif antara orientasi matlamat pembelajaran dengan sikap terhadap pembelajaran dan prestasi (Payne, 2007). Kajian yang pernah dijalankan ke atas guru mendapati wujud hubungan yang positif antara orientasi matlamat pembelajaran dengan tingkah laku pencarian maklumat (Chughtai & Buckley, 2010; Runhaar et al., 2010) serta penglibatan guru dalam aktiviti pembangunan profesional (Kunst, Woerkom & Poell, 2018). Maka, kajian bagi melihat hubungan orientasi matlamat dan

prestasi peranan guru agama ini wajar dilaksanakan. Sebelum kajian sebenar dilaksanakan, pengkaji perlu memastikan bahawa instrumen yang dipilih untuk digunakan bagi mengukur konstruk orientasi matlamat benar-benar dapat mengukur apa yang sepatutnya diukur.

### **Pernyataan Masalah**

Bagi organisasi pendidikan seperti sekolah, ukuran kejayaan sering dikaitkan dengan pencapaian pelajar dalam bidang akademik selain ko-kurikulum. Cabaran globalisasi dan krisis moral yang semakin meruncing dalam kalangan masyarakat (Mohd. Kamal Hassan, 2012) pula membuktikan pendidikan perlu berperanan lebih daripada sekadar melahirkan modal insan berpengetahuan. Pendidikan menurut perspektif Islam seharusnya berhasil melahirkan insan yang *syumul* melalui pembentukan kognitif, fizikal dan spiritual (Kurshid, 1975). Untuk itu, guru yang merupakan salah satu daripada tiga komponen penting dalam rangkaian pendidikan (Solahuddin Abdul Hamid & Nor Azzuwal Kila, 2017) perlu memainkan peranan dengan lebih berkesan bagi memastikan matlamat pendidikan tercapai. Kehebatan seorang guru terserlah apabila guru berjaya membawa perubahan aspek penghayatan moral, nilai dan akhlak dalam kalangan masyarakat (Hakimi Ismail, 2015). Dalam hal ini, Maziahtusima, Norhasni dan Fathiyah (2017) menegaskan bahawa guru khususnya guru pendidikan Islam perlu memainkan peranan sebagai agen perubahan masyarakat bagi memperkasa pendidikan Islam ke arah pembentukan generasi berpengetahuan, teguh iman dan berperibadi soleh. Namun begitu, sejauh mana guru pendidikan Islam sanggup memikul tanggung jawab dan memainkan peranan sebagai agen perubahan dalam masyarakat? Adakah guru pendidikan Islam memainkan peranan seperti mana tanggapan ahli masyarakat terhadap mereka? Adakah orientasi matlamat guru pendidikan Islam mempunyai hubungan dengan prestasi peranan sebagai agen perubahan masyarakat?

### **Kajian Literatur**

Dweck (1986) menyifatkan orientasi matlamat sebagai satu bentuk pegangan dan persepsi individu tentang sebab-sebab yang mendorong mereka melakukan sesuatu tugas. Corak tingkah laku, perasaan dan kognitif seseorang juga boleh dibentuk oleh orientasi matlamat (Dweck & Legget, 1988). Dalam Teori Orientasi Matlamat (*goal orientation theory*) yang dikemukakan oleh Locke (1978), dijelaskan bahawa individu yang memiliki tujuan yang lebih spesifik adalah lebih baik dibandingkan dengan individu yang memiliki tujuan yang tidak jelas, tujuan yang tidak spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Locke dan Latham (dalam Lunenburg, 2011) turut menjelaskan bahawa tujuan ialah perhatian dan tindakan langsung seseorang yang boleh meningkatkan keupayaan dan usaha untuk melaksanakan sesuatu serta dapat mempengaruhi tahap kepuasan, motivasi dan kekecewaan seseorang jika sesuatu matlamat yang ditetapkan tidak dapat dicapai.

Kajian-kajian lepas menunjukkan terdapat pandangan berbeza antara penyelidik berkaitan jenis dan definisi orientasi dalam situasi yang melibatkan pencapaian (Pintrich, 2000). Kebanyakan penyelidik memfokuskan kepada dua jenis orientasi matlamat iaitu yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik. Orientasi matlamat intrinsik merujuk kepada sejauh mana seseorang melakukan sesuatu disebabkan dorongan dari dalam dirinya sendiri. Ini termasuklah minat, cabaran serta perasaan ingin tahu. Orientasi matlamat intrinsik juga sering disebut sebagai orientasi matlamat penguasaan (*mastery goal orientation*) atau orientasi matlamat pembelajaran (*learning goal orientation*) di mana kepuasan sendiri menjadi matlamat dalam menempuh segala cabaran demi mencapai matlamat menguasai sesuatu. Orientasi matlamat ekstrinsik pula ditafsirkan sebagai sejauh mana seseorang menganggap dirinya melakukan sesuatu tugas disebabkan oleh dorongan bersifat luaran seperti ganjaran, hadiah, pujian dan seumpamanya. Ia juga dikenali sebagai orientasi matlamat pencapaian (*performance goal orientation*), iaitu

bermatlamatkan mendapat pengiktirafan orang lain melalui pelaksanaan sesuatu tugas. Kedua-dua orientasi matlamat ini tidak boleh dipisahkan dan saling melengkapi antara satu sama lain. Perkembangan dalam kajian berkaitan orientasi matlamat telah melahirkan orientasi matlamat yang terdiri daripada tiga faktor iaitu penambahan orientasi matlamat pengelakkan pencapaian (*performance-avoidance goal orientation*) (Elliot & Church, 1997; VandeWalle, 1997) di samping dua faktor sebelumnya iaitu orientasi matlamat pencapaian dan orientasi matlamat pembelajaran.

Tinjauan kajian lepas berkaitan orientasi matlamat dalam kalangan guru menunjukkan guru yang menunjukkan tahap orientasi matlamat pembelajaran yang tinggi akan meluangkan lebih banyak usaha bagi pembangunan profesional mereka (Runhaar et al., 2010) dan memiliki tahap efikasi sendiri yang lebih tinggi (Butler, 2007; Runhaar et al., 2010; Schiefele & Schaffner, 2015) selain menunjukkan tingkah laku proaktif (Zhang, Law, & Lin, 2016). Namun begitu, dapatan kajian bagi konstruk orientasi matlamat pencapaian pula menunjukkan dapatan yang berbeza-beza. Kajian oleh Zhang et al. (2016) mendapati orientasi matlamat pencapaian mempunyai hubungan yang negatif dengan tingkah laku proaktif guru sementara kajian lain menunjukkan ia mempunyai hubungan yang positif dengan tahap penglibatan kerja (Han, Yin, & Wang, 2016; Kunsting, Neuber, & Lipowsky, 2016; Parker, Martin, Colmar & Liem, 2012; Skaalvik & Skaalvik, 2013) dan tahap ketegangan pekerjaan (Nitsche et al., 2013). Individu yang memiliki tahap orientasi matlamat pengelakkan pencapaian pula dikatakan menganggap kemahiran yang dimiliki adalah mencukupi dan faktor persekitaran merupakan ancaman dan halangan kepada pembangunan diri mereka (VandeWalle et al., 2004). Keadaan ini boleh menjejaskan pembelajaran seseorang kerana peluang untuk mempelajari sesuatu daripada orang lain seperti rakan sekerja dan menerusi pencarian maklumat baru tidak digunakan sepenuhnya. Orientasi matlamat pengelakkan pencapaian didapati mempunyai hubungan negatif dengan estimasi diri, tingkah laku pencarian maklumat dan prestasi tugas, tetapi sebaliknya mempunyai hubungan positif dengan kebimbangan (Parker et al., 2012). Berbanding dengan individu yang berorientasikan pembelajaran, mereka dilihat menonjolkan tingkah laku adaptif semasa menyelesaikan tugas berasaskan masalah dan lebih menggemari tugas yang dapat membangunkan kemampuan mereka (VandeWalle, 2001).

Hubungan antara orientasi matlamat dengan prestasi kerja dalam kajian oleh El Junusi (2012) menunjukkan orientasi matlamat pembelajaran mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja responden. Dapatan yang sama juga diperolehi oleh Zuraidah, Takhiah, Monroe dan Norman (2018), Chaston et al. (2001), Anderson dan Boocock (2002), Matlay (2000) dan Hardley dan Mavondo (2000) dan ini selari dengan pandangan oleh Janssen dan Van (2004) iaitu individu yang memiliki tahap orientasi matlamat pembelajaran yang tinggi merasa puas dan gembira dengan pekerjaan mereka. Selain itu, individu yang berorientasi matlamat pembelajaran juga sering menampilkan sikap proaktif, membina kompetensi bagi menyempurnakan tugas yang mencabar serta mampu menyesuaikan diri dalam sebarang keadaan dan sanggup menerima ide individu lain (VandeWalle, 2001).

### **Objektif Kajian**

Kajian ini bertujuan menentukan tahap kebolehpercayaan dan kesahan instrumen *Multidimensional Goal Orientation Scale* oleh Zweig dan Webster (2004) bagi mengukur orientasi matlamat guru pendidikan Islam sekolah agama swasta.

### **Persoalan Kajian**

Berdasarkan objektif kajian, persoalan kajian adalah :

1. Apakah tahap kebolehpercayaan dan kesahan instrumen *Multidimensional Goal Orientation Scale*?

### **Kaedah Kajian**

Kebanyakan pengkaji menggunakan instrumen yang diadaptasi, diubah suai serta diterjemah item-item dalam soal selidik asal yang dibina oleh pengkaji di Barat bagi menyesuaikan dengan konteks kajian mereka. Maka, timbul keperluan untuk menentukan sama ada item-item dalam instrumen tersebut adalah sah dan boleh dipercayai. Antara langkah yang digunakan adalah melalui analisis faktor eksploratori atau EFA, analisis faktor pengesahan (CFA), kesahan kandungan serta kaedah ketekalan dalaman. Tujuan utama EFA adalah untuk mengenalpasti konstruk-konstruk yang terdapat dalam pemboleh ubah terpilih yang akan digunakan dalam analisis yang lain. Proses ini akan melibatkan penyingkiran item-item yang tidak berkorelasi sehingga membentuk konstruk-konstruk tunggal dalam satu-satu soal selidik. Ia juga merupakan satu prosedur yang digunakan bagi mengenal pasti, mengurangkan serta menyusun sebilangan besar item soal selidik ke dalam konstruk-konstruk tertentu di bawah sesuatu pemboleh ubah dalam kajian (Chua, 2009). CFA pula adalah satu bentuk khusus dalam analisis faktor. Ia digunakan untuk menguji sama ada ukuran sesuatu konstruk itu konsisten dengan pemahaman pengkaji tentang sifat konstruk tersebut. Tujuan menggunakan CFA ini juga adalah untuk menganalisis kesepadanan model pengukuran dengan data kajian (Zainudin, 2012).

Pengkaji telah melaksanakan langkah-langkah berikut bagi menentukan kesahan instrumen yang digunakan iaitu : (a) mengesahkan himpunan item untuk mengukur orientasi matlamat tiga faktor berdasarkan model orientasi matlamat yang telah dikemukakan oleh para sarjana terdahulu; (b) menjalankan EFA bagi menaksir struktur faktor item-item yang mengukur; (c) menganggarkan ketekalan dalaman bagi setiap item dalam sub skala yang terbentuk.

### ***Pembinaan Item-Item***

Instrumen merupakan alat atau bahan yang digunakan oleh pengkaji bagi memperoleh data daripada kajian yang dijalankan dan ia merupakan satu keperluan untuk mengumpul maklumat, menganalisis data dan merekod dapatan kajian (Sulaiman, 2004). Sehubungan itu, instrumen yang digunakan mestilah bertepatan dengan keperluan kajian. Instrumen bagi mengukur orientasi matlamat guru pendidikan Islam ini diadaptasi daripada *Multidimensional Goal Orientation (GO) Scale* yang dibangunkan oleh Zweig dan Webster (2004) yang mengandungi 21 item bagi mengukur tiga faktor orientasi matlamat iaitu orientasi matlamat pencapaian, orientasi matlamat pengelakkan-pencapaian dan orientasi matlamat pembelajaran. Item-item yang dibina dalam instrumen GO ini telah diadaptasi daripada skala *Goal Orientation* Button et al. (2006), skala *Achievement Goal* Elliot dan Church (1997) selain item yang dibina oleh Zweig dan Webster. Nilai kebolehpercayaan ketekalan dalaman yang dilaporkan bagi 21 item tersebut masing-masing menunjukkan .85 untuk orientasi matlamat pembelajaran; .82 untuk orientasi matlamat pencapaian; .69 untuk orientasi matlamat pengelakkan. Skala bagi model tiga faktor orientasi matlamat Zweig & Webster (2004) dikatakan lebih stabil dan mudah diadaptasi ke dalam pelbagai situasi dan konteks kajian (Zweig & Webster, 2004, hlm. 239) berbanding skala model dua faktor oleh Button et al. (1996).

Terdapat tujuh item bagi setiap faktor orientasi matlamat yang ingin dikaji seperti yang ditunjukkan dalam jadual 1.

**Jadual 1: Item-Item Orientasi Matlamat**

No.	Item Orientasi Matlamat Pendekatan Pencapaian
<b>Sebagai seorang individu, ...</b>	
1	saya menghargai apa yang orang lain fikir mengenai pencapaian saya.
2	penting bagi saya untuk dikagumi oleh orang lain setelah melakukan kerja dengan baik.
3	saya tidak kisah pandangan orang lain mengenai pencapaian saya.
4	saya tidak berminat membuat orang lain kagum dengan pencapaian saya.
5	saya suka jika dapat memenuhi harapan orang lain.
6	saya mementingkan pandangan orang lain mengenai kemampuan saya melakukan tugas.
7	saya cenderung mengekalkan sesuatu yang berhasil daripada berhadapan dengan risiko kegagalan dalam melaksanakan tugas.
No.	Item Orientasi Matlamat Pengelakan Pencapaian
8	saya akan pastikan saya memang mampu melaksanakan sesuatu tugas itu sebelum membuatnya.
9	saya tidak suka pencapaian saya dibandingkan dengan orang lain.
10	saya suka membuat sesuatu tugas jika saya pasti akan berjaya menyempurnakannya.
11	saya mengelak keadaan di mana pencapaian saya dibandingkan dengan orang lain.
12	saya akan mengelak tugas yang saya tidak mampu siapkan.
13	saya bimbang tidak dapat mencapai standard yang ditetapkan oleh orang lain.
14	saya mengelak tugas yang mungkin tidak dapat disiapkan.
No.	Item Orientasi Matlamat Pembelajaran
15	peluang untuk melakukan kerja yang mencabar sangat penting kepada saya.
16	saya gemar melakukan tugas yang memaksa saya mempelajari sesuatu perkara baharu.
17	jika saya gagal melakukan tugas yang sukar, saya merancang berusaha dengan lebih gigih lagi pada masa hadapan.
18	saya cenderung menetapkan matlamat yang agak mencabar apabila mempelajari sesuatu.
19	saya sentiasa mencabar diri sendiri untuk mempelajari konsep-konsep baharu.
20	peluang untuk mengembangkan pelbagai kebolehan amat penting kepada saya.
21	peluang mempelajari sesuatu yang baharu sangat penting kepada saya.

Pemarkatan skala likert yang digunakan dalam instrumen asal ialah 7 mata dengan julat 1 (sangat tidak setuju) hingga 7 (sangat setuju) tetapi pengkaji telah mengubah suai pemarkatan skala likert menjadi 10 mata dengan julat 1 (sangat tidak setuju) hingga 10 (sangat setuju). Penggunaan pemarkatan skala likert 10 mata adalah berdasarkan pandangan Cummins dan Gullone (2000) yang menyatakan bahawa pemarkatan 1 hingga 10 menawarkan satu bentuk perkadaran yang mampu meningkatkan sensitiviti hasil pengukuran instrumen

### ***Responden Kajian***

Seramai 171 orang guru pendidikan Islam sekolah agama swasta rendah dan menengah termasuk di sekolah tahfiz di Negeri Sembilan telah menjadi sampel dalam fasa ini. Dari jumlah ini, sebanyak 65 (38.0%) responden adalah lelaki dan 106 (62.0%) adalah responden perempuan.

### ***Kebenaran dan Prosedur***

Pengkaji telah mendapatkan kebenaran daripada pemilik asal instrumen menerusi kiriman e-mel untuk menggunakan instrumen *GO* tersebut. Item asal instrumen adalah dalam Bahasa Inggeris tetapi bagi memudahkan responden yang terdiri daripada guru pendidikan Islam, item-item tersebut telah diterjemah ke Bahasa Melayu. Item juga telah disemak oleh guru pakar bahasa Melayu bagi memastikan tidak terdapat kesalahan dari aspek tatabahasa dan ejaan.

Sebelum kajian dilaksanakan, pengkaji telah menghubungi terus pihak sekolah yang telah dikenalpasti dan memohon kebenaran secara bertulis bagi menjalankan kajian rintis fasa pertama. Sebelum menghubungi pihak sekolah terlibat, pengkaji terlebih dahulu mendapatkan bantuan dan nasihat daripada Bahagian Pendidikan Islam, Jabatan Agama Islam Negeri Sembilan.

### ***Pengesanan Alat Ukur (Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen) Kesahan Instrumen***

Kesahan bertujuan untuk mengukur darjah ketepatan sesuatu ukuran yang digunakan dalam sesuatu kajian (Hair et al., 2006; Mohd Majid, 2005; Alias, 1999). Dalam erti kata lain, kesahan dapat memastikan keupayaan sesuatu pengukuran yang dilakukan sama ada mampu mengukur secara tepat nilai sebenar konsep dalam hipotesis (Chua, 2006). Kesahan dikatakan tinggi apabila instrumen yang dibina benar-benar mengukur konsep yang dinyatakan dalam hipotesis (Chua, 2006). Proses kesahan juga penting untuk memantapkan isi kandungan dan penggunaan bahasa yang betul selain memastikan maksud yang jelas ke atas item-item yang dibina. Terdapat empat jenis kesahan yang diperlukan untuk setiap instrumen pengukuran iaitu kesahan kandungan (*content validity*), kesahan konvergen (*convergent validity*), kesahan konstruk (*construct validity*) dan kesahan diskriminasi (*discriminant validity*).

Kesahan kandungan adalah untuk mengukur sejauh mana pengukuran yang dibuat mewakili aspek kandungan yang diukur. Ia dapat ditingkatkan dengan menilai item instrumen berdasarkan penyemakan spesifikasi ujian oleh pakar rujuk yang akan menyemak item serta memberi komen sama ada item tersebut meliputi semua kandungan yang ingin diuji. Bagi menentukan kesahan kandungan instrumen, soal selidik yang telah diterjemah ke Bahasa Melayu diserahkan pula kepada tiga orang guru pakar Bahasa Melayu untuk memeriksa ketepatan terjemahan, ejaan dan tatabahasa. Kemudian, bagi memastikan item yang telah diterjemah tidak mengelirukan dan berbeza dengan maksud asal, pengkaji juga melakukan kaedah *back translation* dengan mendapatkan khidmat daripada beberapa orang pensyarah kanan Bahasa Inggeris di sebuah institusi pengajian tinggi awam. Kaedah *back translation* dicadangkan oleh Brislin, Lonner dan Thondike (1973). Selanjutnya, item-item yang telah disahkan oleh pakar disahkan pula oleh dua ahli jawatankuasa penyeliaan dari segi perkataan, frasa dan maksud untuk memastikan kesesuaian semua item tersebut bagi mengekalkan makna asal yang hendak disampaikan. Penambahbaikan telah dilakukan kepada item yang diterjemahkan atas nasihat dan pandangan pakar.

### ***Analisis Faktor Eksploratori (EFA)***

Analisis faktor eksploratori telah dilaksanakan dengan menggunakan perisian SPSS versi 23. Langkah-langkah prosedur EFA seperti yang dicadangkan oleh Hair et. al (2010), Tabachnick dan Fidell (2007), Sekaran (2000), Sheridan (2005), Sheskin (2007), Henson dan Roberts (2006) dan Coakes dan Steed (2005) adalah seperti berikut:

- i. Item-item yang mempunyai nilai '*anti-image correlation matrix*' <.500 akan digugurkan.
- ii. Item-item yang tidak tergolong dalam mana-mana faktor disingkirkan manakala item yang tergolong lebih dari satu faktor tidak akan diterima dan akan digugurkan.
- iii. Item-item yang mempunyai nilai yang hampir sama dengan item-item lain juga akan digugurkan.
- iv. Hanya item-item yang mempunyai nilai faktor muatan '*factor loading*' melebihi atau sama dengan .50 akan dikekalkan dalam komponen masing-masing.
- v. Item-item juga akan digugurkan sekiranya terdapat kejanggalan muatan dengan konstruk yang terbentuk.
- vi. Ujian *Sphericity Bartlett* hendaklah signifikan ( $p < .05$ ) bagi mengukur korelasi antara item atau pemboleh ubah.
- vii. Ujian kecukupan sampel *Kaiser-Meyer-Olkin* hendaklah tinggi sekurang-kurangnya .60 dan ke atas. Kaedah ini digunakan bagi mengukur kecukupan sampel kajian.
- viii. Bilangan faktor dibina berdasarkan kesesuaian item iaitu sekurang-kurangnya tiga item bagi setiap faktor.
- ix. Pembinaan faktor adalah berasaskan kepada teori dan kajian-kajian yang lepas.
- x. Memenuhi indeks *goodness-of-fit* bagi prosedur EFA, seperti dalam jadual 2

**Jadual 2: Ringkasan Goodness-of-Fit Model dengan menggunakan Indeks Fit untuk Analisis Penerokaan Faktor (EFA)**

<b>Indeks Model Analisis Eksploratori Faktor (EFA)</b>	<b>Nilai yang dicadangkan*</b>
Ujian <i>Bartlett's Test of Sphericity</i> / $\chi^2$ (sig. <0.05)	<0.05
Ujian Kecukupan Sampel Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	>0.50
Nilai Muatan Faktor ( <i>Factor Loadings</i> )	$\geq 0.50$
Nilai Keseragaman ( <i>Communalities</i> )	$\geq 0.30$
Nilai <i>Eigen</i>	$\geq 1.00$
Nilai peratus perubahan varian	$\geq 8.00$
% sumbangan varian terhadap faktor	$\geq 3.00$

Hasil EFA terhadap instrumen *Multidimensional Goal Orientation Scale* oleh Zweig dan Webster (2004) menunjukkan analisis korelasi anti imej menunjukkan nilai pekali korelasi melebihi .5. Ujian kecukupan sampel KMO menunjukkan nilai .85 serta ujian Bartlett's Test of Sphericity yang signifikan dengan nilai Chi-square 2741.923 pada darjah kebebasan 153 membuktikan jumlah sampel yang digunakan adalah mencukupi. Nilai keseragaman item-item pula adalah di antara .55 hingga .76. Jumlah varian yang menyumbang kepada faktor-faktor ialah 51.79% dimana nilai Eigennya lebih besar dari satu. Putaran secara orthogonal dengan kaedah varimax telah mengesahkan terdapat 3 faktor bagi menerangkan jumlah varian tersebut.

Bagi menentukan pengelompokan item di bawah faktor yang telah dikenalpasti, pengkaji memilih kaedah *varimax* untuk memutarakan faktor-faktor tersebut dengan muatan tersendiri. Tujuan utama kaedah ini dijalankan ialah untuk memaksimumkan varian muatan faktor dengan meningkatkan muatan yang tinggi serta merendahkan nilai yang rendah bagi setiap faktor (Tabachnick & Fidell, 2007). Didapati faktor 1 mempunyai 6 item, faktor 2 mempunyai 5 item, faktor 3 mempunyai 7 item. Namun begitu, terdapat sedikit perbezaan pengelompokan item dalam instrumen asal berbanding instrumen yang telah diterjemah ke Bahasa Melayu. Pengkaji mendapati terdapat dua item dalam faktor 2 iaitu item EP1 dan EP3 telah dikelompokkan dalam



faktor 1. Terdapat tiga item dalam faktor 1 menunjukkan nilai faktor muatan  $<.50$ . Faktor 1 menunjukkan peratus varian sebanyak 30.48%, faktor 2 menyumbang sebanyak 12.87% dan faktor 3 menerangkan sebanyak 8.43%. Jumlah keseluruhan peratus varian adalah sebanyak 51.79%. Berdasarkan analisis faktor tersebut, pengkaji mendapati faktor 1 merupakan faktor orientasi matlamat pembelajaran, faktor 2 adalah orientasi matlamat pencapaian manakala faktor 3 ialah orientasi matlamat pengelakkan pencapaian. Jumlah item yang terhasil dari analisis ini ialah 17 item berbanding jumlah item asal iaitu 21 item.

### ***Analisis Faktor Pengesahan (CFA)***

Analisis faktor pengesahan (CFA) ke atas tiga pemboleh ubah bagi konstruk orientasi matlamat telah dilaksanakan dengan menggunakan perisian Amos versi 23. Tujuannya untuk menguji kestabilan skor 17 item *Multidimensional Goal Orientation Scale* oleh Zweig dan Webster (2004) dan untuk menentukan *unidimensionality* (Anderson & Gerbing, 1988). *Unidimensionality* dapat dicapai apabila item yang diukur mempunyai nilai beban faktor yang diterima bagi setiap konstruk pemboleh ubah. Kajian-kajian lepas banyak meletakkan nilai .5 sebagai nilai minimum beban faktor yang diterima (Tsai, Tsai & Wang, 2011; Simola, 2011; Bozionelos et al., 2011; Zainudin, 2012). Dalam kajian yang dijalankan ini, ciri-ciri model pengukuran sebagai ukuran *unidimensionality* apabila item adalah khusus kepada satu faktor yang bebas ralat pengukuran dan boleh dipercayai. *Unidimensionality* dapat dipastikan melalui *goodness of fit* bersama alat penilaian lain seperti *standardized residual* dan *modification indices*. Hair et al. (2010) mencadangkan agar tiga *fit index* dilibatkan dengan memasukkan sekurang-kurangnya satu indeks bagi setiap kategori.

*Goodness of fit* boleh dikategorikan kepada ukuran *absolute fit*, ukuran *incremental fit* dan ukuran *parsimony fit*. *Absolute fit* adalah ukuran terus kepada kualiti model yang dicadangkan dan diwakili oleh *chi square test*, *goodness of fit index* (GFI), *adjusted goodness of fit index* (AGFI), *standardized root mean square residual* (SRMR) dan *root mean error of approximation* (RMSEA). *Incremental fit* pula menilai perbezaan di antara model cadangan dan model asas serta diwakili oleh *comparative fit index* (CFI), *normed fit index* (NFI), *non-normed fit index* (NNFI), *incremental fit index* (IFI) dan *Tucker-Lewis index* (TLI). *Parsimony fit* memberi maklumat untuk menilai *competing model* dan diwakili oleh *parsimony goodness of fit index* (PGFI), *parsimony normed fit index* (PNFI) dan *chi square/degrees of freedom* (Chisq/df). Ukuran *goodness of fit* seperti yang dicadangkan oleh Hair et al. (1995, 2010) dan Holmes-Smith (2006) seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 3.

**Jadual 3: Ukuran Goodness of Fit bagi CFA**

<b>Ukuran Goodness Of Fit</b>	<b>Singkatan</b>	<b>Tahap Penerimaan</b>
<b><i>Absolute fit</i></b>		
<i>Chi square test</i>	Chisq	$p > 0.05$
<i>Root mean error of approximation</i>	RMSEA	$RMSEA < 0.08$
<b><i>Incremental fit</i></b>		
<i>Comparative fit index</i>	CFI	$CFI > 0.90$
<i>Incremental fit index</i>	IFI	$IFI > 0.90$
<i>Normed fit index</i>	NFI	$NFI > 0.90$
<i>Tucker-Lewis index</i>	TLI	$TLI > 0.90$
<b><i>Parsimony fit</i></b>		
<i>Chi square/degrees of freedom</i>	Chisq/df	$Chisq/df < 5.0$

Sumber : Hair et al. (2010)

Seterusnya, pengkaji membuat pengelompokan item bagi item-item yang bertindan dengan menggunakan kaedah modifikasi indeks iaitu menjadikan item bertindan sebagai *free parameter estimate*. Model akhir menunjukkan indeks kesesuaian *discrepancy chi-square* ( $\chi^2 = 247.110$ ,  $df=94$ ), *chi-square/degrees of freedom* ( $\chi^2/df=2.629$ ), GFI = .91, CFI=.94, IFI=.94, NFI=.90, TLI=.92 dan RMSEA=.07.

### ***Kebolehpercayaan Instrumen***

Kebolehpercayaan ialah sejauh mana model pengukuran boleh dipercayai dalam mengukur konstruk pemboleh ubah yang dikaji. Dua jenis kebolehpercayaan yang sering digunakan adalah kebolehpercayaan dalaman dan luaran. Kebolehpercayaan dijelaskan melalui korelasi antara jumlah skor dengan skor setiap item. Kebolehpercayaan dalaman dicapai apabila nilai *Cronbach Alpha* adalah 0.7 atau lebih tinggi (Hair, Black, Babin & Anderson, 2009) tetapi nilai alpha .6 adalah masih boleh diterima dan digunapakai dalam kajian berbentuk penerokaan (*exploratory research*). Manakala menurut Pallant (2010) pula, nilai indeks alpha sebanyak .7 atau ke atas adalah baik untuk skala instrumen yang mempunyai sepuluh atau lebih item, manakala nilai alpha sebanyak .5 pula dianggap baik untuk skala instrumen yang mempunyai kurang daripada sepuluh item. Alpha .5 atau lebih dianggap sebagai mencukupi dan memadai untuk tujuan kajian dan penyelidikan (Nunnally, 1978).

Dalam kajian ini, kebolehpercayaan instrumen kajian ditentukan dengan menganalisis item-item dalam soal selidik menggunakan program SPSS versi 23 bagi mendapat nilai pekali koefisien *Alpha Cronbach* selepas kajian rintis dijalankan. Analisis item dilakukan dengan tujuan untuk memastikan item-item yang dipilih benar-benar baik dan sesuai untuk dijadikan instrumen kajian (Gay & Airasian, 2003). Nilai *Cronbach Alpha* instrumen GO bagi faktor orientasi matlamat pencapaian ialah .74, nilai *Cronbach Alpha* faktor orientasi pengelakkan-pencapaian ialah .74 manakala bagi orientasi matlamat pembelajaran ialah .91. Nilai keseluruhan *Cronbach Alpha* bagi 17 item ialah .84. Oleh itu, nilai kebolehpercayaan yang terhasil daripada kajian rintis ini adalah dianggap baik kerana melebihi .70.

### **Rumusan dan Perbincangan**

Tujuan utama kajian ini adalah untuk menentukan tahap kebolehpercayaan dan kesahan instrumen *Multidimensional Goal Orientation Scale* oleh Zweig dan Webster (2004) bagi mengukur orientasi matlamat guru pendidikan Islam sekolah agama swasta di Negeri Sembilan, Malaysia. Kajian ini menggunakan asas teori dan statistik untuk mengesahkan item-item yang membentuk item orientasi matlamat tiga faktor. Keputusan dari kajian ini menunjukkan *Multidimensional Goal Orientation Scale* dan konstruksinya menghasilkan nilai kebolehpercayaan yang baik untuk mengukur orientasi matlamat guru pendidikan Islam sekolah agama swasta di Negeri Sembilan, Malaysia terhadap model orientasi matlamat tiga faktor. Nilai kebolehpercayaan keseluruhan serta bagi setiap faktor menunjukkan nilai ketekalan dalaman yang konsisten merentas fasa kajian iaitu nilai pekali *Cronbach Alpha* bagi kesemua faktor adalah di antara .83 hingga .85. Oleh itu item-item ini sesuai untuk digunakan dalam kajian umum (Nunnally & Bernstein, 1994).

Kajian ini mempunyai beberapa kelemahan iaitu perbandingan di antara hasil kajian tidak dapat dibuat akibat kurangnya inventori yang dikaji semula (*reviewed*) oleh para sarjana. Kedua, responden hanya terdiri dari guru sekolah agama swasta sahaja. Sehubungan itu kajian masa depan boleh dilanjutkan kepada guru pendidikan Islam di sekolah kerajaan. *Multidimensional Goal Orientation Scale* oleh Zweig & Webster (2004) ini diharapkan akan menjadi inventori bermanfaat kepada para penyelidik terutamanya yang berminat untuk memahami lebih lanjut tentang orientasi matlamat dalam kalangan guru pendidikan Islam dan hubungannya dengan

dimensi prestasi guru bagi membantu penyelidik memahami apakah faktor yang dapat membantu meningkatkan prestasi guru.

### Rujukan

- Anderman, E.M. & Wolters, C. (2006). Goals, values and affects: Influences on student motivation. In P. Alexander & P. Winne (Eds.), *Handbook of educational psychology* (2nd ed.). New York: Simon & Schuster.
- Anderson, V. and Boocock, G. (2002). Small firms and internationalisation: learning to manage and managing to learn. *Human Resource Management Journal*, Vol. 12, pp. 5-24.
- Bozionelos, N., Bozionelos, G., Kostopoulos, K. & Polychroniou, P. (2011). How providing mentoring relates to career success and organizational commitment: A study in the general managerial population. *Career Development International*, 16(5), 446–468. doi:10.1108/13620431111167760.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 1(3), 185–216.
- Butler, R. (2007). Teachers' achievement goal orientations and associations with teachers' help seeking: Examination of a novel approach to teacher motivation. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 241–252.
- Chaston, I., B. Badger & Smith, E. S. (2001). Organizational learning style, competencies and learning systems in small UK manufacturing firms. *International Journal of Operations and Production Management*, 21(11), 1417-1432.
- Chua, Y. P. (2009). *Kaedah dan statistik penyelidikan: Statistik penyelidikan lanjutan ujian regresi, analisis faktor dan analisis SEM Buku 5*. Kuala Lumpur: McGrawHill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2010). Assessing the effects of organizational identification on in-role job performance and learning behaviour: The mediating role of learning goal orientation. *Personnel Review*, 39(2), 242–258.
- Cummins, R. A. & Gullone, E. (2000). Why we should not use 5-point Likert scales: The case for subjective quality of life measurement. In *Second International Conference on Quality Of Life in Cities* (pp. 74–93). Singapore.
- Dina, F. & Efklides, A. (2009). Student profiles of achievement goals, goal instructions and external feedback: Their effect on mathematical task performance and affect. *European Journal of Education and Psychology*, 2, 235-262.
- Domingues, J. & Vieira, V.A. & Agnihotri, R. (2017). The interactive effects of goal orientation and leadership style on sales performance. *Mark Lett*, 28, 637–649. doi: 10.1007/s11002-017-9436-3.
- Dresel, M., Fasching, M. S., Steuer, G., Nitsche, S. & Dickhauser, O. (2013). Relations between Teachers' Goal Orientations, Their Instructional Practices and Students' Motivation. *Psychology*, Vol.4(7), 572-584. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2013.47083>.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American psychologist*, 41, 1040-1048.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95, 256-273.
- El-Junusi, R. (2012). Pengaruh Orientasi Pembelajaran, Motivasi Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Madrasah Swasta Di Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 2(2), 71-88.

- Elliot, A. J. (2005). A conceptual history of the achievement goal construct. In A. J. Elliot & C. S. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (pp. 52–72). New York: Guilford.
- Elliot, A. J. & Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality & Social Psychology*, 72(1), 218-232.
- Gay, L. R. & Airasian, P. (2003). *Educational Research Competencies for Analysis and Application*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2010). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.
- Hakimi Ismail. (2015, 15 Mei). Cabaran baharu kerjaya guru abad ke-21. *Utusan Online*. Dicapai dari <http://www.utusan.com.my/pendidikan/umum/cabaran-baharu-kerjaya-guru-abad-ke-21-1.91781>.
- Han, J. Y., Yin, H. B., & Wang, W. L. (2016). The effect of tertiary teachers' goal orientations for teaching on their commitment: The mediating role of teacher engagement. *Educational Psychology*, 36(3), 526–547.
- Henson, R. K. & Roberts, J. K. (2006). Use of exploratory factor analysis in published research common errors and some comment on improved practice. *Educational and Psychological Measurement*, 66(3), 393-416.
- Janssen, O. & Van Yperen, N. W. (2004). Employees' Goal Orientations, The Quality Of Leader-Member Exchange, And The Outcomes Of Job Performance And Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, Vol. 47(3), 368–384.
- Kunst, E. M., van Woerkom, M., & Poell, R. F. (2018). Teachers' goal orientation profiles and participation in professional development activities. *Vocations and Learning*, 1-21. DOI: 10.1007/s12186-017-9182-y.
- Kunsting, J., Neuber, V., & Lipowsky, F. (2016). Teacher self-efficacy as a long-term predictor of instructional quality in the classroom. *European Journal of Psychology of Education*, 31(3), 299–322.
- Kurshid Ahmad. (1975). *Islam : its meaning and message*. Islamic Council of Europe : distributed by News and Media, London.
- Locke, E.A. (1978). The ubiquity of the technique of goal setting in theories of and approaches to employee motivation. *Academy of Management Review*, 3, 594-601.
- Locke, E.A. & Latham, G.P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57, 705–717.
- Lunernberg, F. C. (2011). Goal-Setting Theory of Motivation. *International Journal Of Management, Business, And Administration*, 15(1), 1-12.
- Marques-Quintero, P. & Curren, L.A. (2012). Goal Orientation and Work Role Performance: Predicting Adaptive and Proactive Work Role Performance Through Self-Leadership Strategies. *The Journal of Psychology*, 146 (6), 559–577.
- Maziahtusima Ishak, Norhasni Zainal Abiddin & Fathiyah Mohd. Fakhruddin. (2017). Eksplorasi Peranan Guru Pendidikan Islam Sebagai Agen Perubahan Masyarakat Dari Perspektif Pendidikan Pengembangan. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(6), 214-230.
- McKinney A.P. (2003). *Goal Orientation: A Test of Competing Model*. Dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Meece, J. L., Anderman, E. M., & Anderman, L. H. (2006). Classroom goal structure, student motivation and academic achievement. *Annual Review of Psychology*, 57, 487–503.
- Meissel, K. & Rubie-Davies, C.M. (2016). Cultural invariance of goal orientation and self-efficacy in New Zealand: Relations with achievement. *British Journal of Educational Psychology*, 86, 92–111.

- Mohd Kamal Hassan. (2012). *Cabaran Semasa Dan Masa Depan Dunia. Membangun Modal Insan Melayu Dalam Sistem Pendidikan Islam*. Kertas kerja yang dibentangkan dalam Perbincangan Meja Bulat - Mengarusperdanakan Sistem Pendidikan Islam di Malaysia, Kuala Lumpur, 5 Jun 2012.
- Nancy, D.S., Borlongan-Conway, M. D. & Tokunaga, H. (2010). Employee Goal Orientation in Relation to Creative Performance. *Review of Management Innovation & Creativity*, 94-102.
- Nitsche, S., Dickhauser, O., Fasching, M. S. & Dresel, M. (2013). Teachers' professional goal orientations: Importance for further training and sick leave. *Learning and Individual Differences*, 23, 272–278.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory (2nd ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory (3rd ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS*. Open University Press.
- Parker, P. D., Martin, A. J., Colmar, S. & Liem, G. A. (2012). Teachers' workplace well-being: Exploring a process model of goal orientation, coping behavior, engagement, and burnout. *Teaching and Teacher Education*, 28, 503-513.
- Payne, S. C., Youngcourt, S. S., & Beaubien, J. M. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 128–150.
- Pintrich, P. R. (2000). The role of goal orientation in self-regulated learning. In M. Boedaerts, P. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation: Theory, research and applications*. San Diego, California: Academic.
- Pintrich, P. R., & Schunk, D. (2002). *Motivation in education: Theory, research, and applications (2nd ed.)*, Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Runhaar, P., Sanders, K., & Yang, H. (2010). Stimulating teachers' reflection and feedback asking: An interplay of self-efficacy, learning goal orientation, and transformational leadership. *Teaching and Teacher Education*, 26(5), 1154–1161.
- Schiefele, U., & Schaffner, E. (2015). Teacher interests, mastery goals, and self-efficacy as predictors of instructional practices and student motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 42, 159–171.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business*. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Sheridan, J. C. (2005). *SPSS: Analysis Without Anguish Version 12 for Windows*. Singapore: John Wiley & Sons.
- Simola, S. (2011). Relationship between occupational commitment and ascribed importance of organisational characteristics. *Education and Training*, 53(1), 67–81. doi:10.1108/00400911111102379.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2013). Teachers' perceptions of the school goal structure: Relations with teachers' goal orientations, work engagement, and job satisfaction. *International Journal of Educational Research*, 62, 199–209.
- Solahuddin Abdul Hamid & Nor Azzuwal Kila A. & Kila. (2017). Pembentukan Personaliti Guru Agama Sebagai Role Model Dalam Masyarakat. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*, 2(6), 254-263.
- Sulaiman, E. (2004). *Pengenalan Pedagogi*. Johor: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics (5th ed.)*. Boston, USA. Pearson Education.
- Thamrin, HM. (2016). From Goal Orientation To Manager Performance: A Case On Managers Of Shipping Company In Indonesia. *Polish Journal Of Management Studies*, 13(2), 175-182.

- Tsai, M. T., Tsai, C. L. & Wang, Y. C. (2011). A study on the relationship between leadership style, emotional intelligence, self-efficacy and organizational commitment: A case study of the Banking Industry in Taiwan. *Afr. J. Bus. Manag*, 5(13), 5319–5329.
- Tuominen-Soini, H., Salmela-Aro, K., & Niemivirta, M. (2011). Stability and change in achievement goal orientations: A person-centered approach. *Contemporary Educational Psychology*, 36, 82-100.
- Ucar, H. & Yazici Bozkaya, M. (2016). Pre-Service Efl Teachers' Self-Efficacy Beliefs, Goal Orientations, And Participations In An Online Learning Environment. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 17(2), 15-29.
- Ulrich, D. (1998). A new mandate of human resources. *Harvard Business Review*, 41(1).
- VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 57(6), 995–1015.
- VandeWalle, D., Cron, W.L., & Slocum, J.W., Jr. (2001). The role of goal orientation following performance feedback. *Journal of Applied Psychology*, 86, 629-640.
- VandeWalle, D. (2004). A goal orientation model of feedback-seeking behavior. *Human Resource Management Review*, 13(4), 581–604.
- Zainudin, A. (2012). Structural Equation Modeling Using AMOS Graphic. Shah Alam: UiTM Press.
- Zhang, M. J., Law, K. S., & Lin, B. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 61–84.
- Zuraidah Mohd Sanusi, Takhiah Mohd Iskandar, Gary S. Monroe & Norman Mohd Saleh. (2018). Effects of goal orientation, self-efficacy and task complexity on the audit judgement performance of Malaysian auditors. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 31, Issue: 1, pp.75-95, <https://doi.org/10.1108/AAAJ-12-2015-2362>
- Zweig, D. & Webster, J. (2004). Validation of a Multidimensional Measure of Goal Orientation. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 36(3), 232–243. <https://doi.org/10.1037/H0087233>