

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



**ATRIBUT PEGAWAI TADBIR KE ARAH KESEDARAN
ORGANISASI BERPRESTASI TINGGI**



**SARJANA SAINS (PENGURUSAN)
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
JUN 2016**

**ATRIBUT PEGAWAI TADBIR KE ARAH KESEDARAN
ORGANISASI BERPRESTASI TINGGI**



**Disediakan
SALEHUDDIN BIN SALIM**

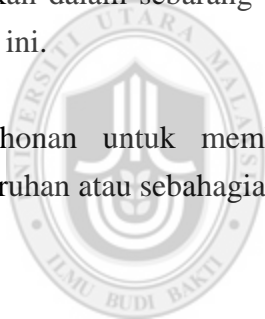
UUM
Universiti Utara Malaysia

**Tesis Diserahkan Kepada
Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan
Universiti Utara Malaysia
Bagi Memenuhi Keperluan Pengijazahan Master of Science (Management)**

KEBENARAN UNTUK KEGUNAAN

Penyerahan kertas projek sarjana ini adalah sebagai memenuhi keperluan pengajian Lulusan Ijazah di Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya bersetuju supaya pihak Perpustakaan Sultanah Bahiyah (PSB), UUM menjadikan kertas projek ini sebagai rujukan. Saya juga bersetuju bahawa kebenaran membuat salinan keseluruhan atau sebahagian daripadanya untuk tujuan akademik mestilah mendapat kebenaran Penyelia saya atau Dekan Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan, UUM College of Business (UUMCOB), Universiti Utara Malaysia (UUM). Sebarang penyalinan, pengambilan atau penggunaan keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk tujuan komersil atau tidak adalah dibenarkan tanpa kebenaran bertulis daripada saya atau Penyelia. Di samping itu, pengiktirafan saya kepada saya dan Universiti Utara Malaysia wajar diberikan dalam sebarang bentuk kegunaan bahan-bahan yang terdapat di dalam kertas projek ini.

Permohonan untuk membuat salinan atau lain-lain kegunaan, sama ada secara keseluruhan atau sebahagian boleh dibuat dengan menulis kepada:



UUM
Universiti Utara Malaysia

Dekan
Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan
College of Business
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM Sintok
Kedah Darul Aman
Malaysia

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti hubungan antara atribut Pegawai Tadbir ke arah kesedaran organisasi berprestasi tinggi (HPO). Seramai 103 orang Pegawai Tadbir telah dipilih secara rawak dari semua Pusat Tanggungjawab di UUM. Dengan menggunakan kaedah kajian tinjauan, responden telah melengkapkan soal kaji selidik mengenai atribut Pegawai Tadbir ke arah kesedaran organisasi berprestasi tinggi, iaitu: (1) ciri pekerja berprestasi tinggi; (2) hubungan pekerja; dan (3) cabaran dalam membina organisasi berprestasi tinggi. Data yang diperolehi dan dianalisis dengan kaedah Korelasi Pearson, Ujian-t dan Regresi Berganda. Hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara ciri pekerja berprestasi tinggi, hubungan pekerja, dan cabaran dalam membina organisasi berprestasi tinggi yang juga merupakan faktor dalaman dan luaran kepada atribut pekerja (Pegawai Tadbir) ke arah pencapaian organisasi berprestasi tinggi. Dapatan kajian juga mendapati bahawa atribut pemimpin yang berkualiti berupaya membentuk prestasi pasukan dan organisasi yang berprestasi tinggi. Oleh itu, kajian ini mencadangkan bahawa hubungan yang positif di antara semua pemboleh ubah adalah merupakan faktor utama yang menyumbang ke arah pembentukan kepada pekerja berprestasi tinggi (HPE) seterusnya menjadi penentu kepada kejayaan dalam membina dan mengekalkan pencapaian organisasi berprestasi tinggi. Kajian lanjut perlu dilakukan untuk melihat sejauhmana faktor dalaman dan luaran mempengaruhi atribut Pegawai Tadbir dalam mencapai matlamat organisasi berprestasi tinggi.

Kata kunci: Organisasi Berprestasi Tinggi, Pekerja Berprestasi Tinggi, Pasukan Berprestasi Tinggi, Kerja Berpasukan dan Budaya Kerja Organisasi

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the relationship between the attributes of Administration Officers towards awareness on the high performance organization (HPO). A total number of 103 Administrative Officers were randomly selected from various Departments in UUM. Using a survey method, these respondents were completed a set of questionnaires on attributes (Administrative Officer) towards awareness on the high-performance organizations, namely: (1) characteristics of high performance employees; (2) the relationship among employees; and (3) the challenges in building organization. The data was analyzed using Pearson Correlation, t-Test, and Multiple Regression. The results showed a significant relationship among three variables—characteristics of high performance employees, the relationship among employees, and the challenges in building organization, which also known as internal and external factors to employees (Administrative Officer) to achieve the high-performance organization. Findings also found that a quality of leader attribution is able to develop a good team performance and increase the organizational performance. In this regard, this study found that a positive relationship among all variables can be considered as the main factors that contribute to the development of high-performance employees (HPE) and maintaining the successful of high performance organization. Future research on the effect of internal and external factors on attribution of the Administrative Officers in achieving the objective of high performance organization should be conducted.

Keywords: *High performance organisation, High Performance Employees and High Performance Team, Teamwork and Culture of Work*

PENGHARGAAN

Dengan lafaz Alhamdulillah dan syukur ke hadrat ilahi kerana dengan limpah kurniaNya, maka kertas projek ini dapat disempurnakan mengikut ketetapan yang telah ditentukan oleh pihak Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan, UUM. Sehubungan itu, saya ingin mengambil kesempatan untuk mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan kepada semua pihak yang terlibat dalam membantu, memberi pandangan, membuat semakan dan cadangan penambahbaikan dalam usaha menyiapkan kajian bertajuk “Atribut Pegawai Tadbir ke arah Kesedaran Organisasi Berprestasi Tinggi” ini.

Penghargaan utama diberikan kepada Prof. Madya Dr. Haim Hilman Bin Abdullah kerana telah memberi khidmat penyeliaan kertas projek ini sehingga tamat. Penghargaan istimewa buat ibu, ayah, isteri, anak-anak dan rakan-rakan pengajian atas pengorbanan dan nasihat bermakna, seterusnya kepada Prof. Madya Dr. Noor Azniza Binti Ishak, dan Dr. Siti Rozaina Binti Kamsani atas cadangan dan motivasi dalam tempoh menyiapkan kertas projek ini amatlah bererti.

Penghargaan khas juga saya berikan kepada semua Pegawai Tadbir UUM kerana telah memberikan maklum balas melalui soal selidik yang diedarkan. Akhir sekali saya berikan penghormatan kepada rakan-rakan kumpulan pengajian, iaitu En. Muhammad Hafiz Bin Mohd Ghazali, Mejar Mohamad Ezanee Bin Yazid, Tuan Mohd Zulkifli Bin Mohd Noor @ Muhammad dan En. Asrol Anuar Bin Ramli kerana telah menyuntik semangat dan menjadi inspirasi kepada saya dari awal pengajian sehingga kajian ini dilengkapkan pada semester terkahir ini.

Semoga segala pengorbanan dan cadangan semua pihak yang terlibat secara langsung dan secara tidak langsung ini akan mendapat keberkatan dan ganjaran daripada Allah s.w.t, tanpa kerjasama dan bantuan semua pihak termasuk jabatan-jabatan berkenaan, kajian ini tidak dapat diselesaikan dengan baik dan bermakna.

Sekian, terima kasih.

KANDUNGAN

Perkara	Muka Surat
PERAKUAN KERJA KERTAS PENYELIDIKAN.....	ii
KEBENARAN UNTUK KEGUNAAN	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
PENGHARGAAN	vi
KANDUNGAN.....	vii
SENARAI SINGKATAN.....	ix
SENARAI JADUAL.....	x
SENARAI RAJAH	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.0 Pengenalan	1
1.1 Latar Belakang Kajian	3
1.2 Penyataan Masalah.....	6
1.3 Persoalan Kajian	10
1.4 Objektif Kajian.....	11
1.5 Kepentingan Kajian	12
1.6 Skop dan Batasan Kajian	14
1.7 Organisasi Kajian.....	15
1.8 Definisi Operasional Kajian.....	17
1.9 Kesimpulan	18
BAB 2 ULASAN KARYA	
2.0 Pengenalan	19
2.1 Konsep dan Teori Berprestasi Tinggi	19
2.1.1 Organisasi Berprestasi Tinggi	19
2.1.2 Pasukan Berprestasi Tinggi.....	21
2.1.3 Konsep Pekerja Berprestasi Tinggi	35
2.2 Faktor Dalaman dan Luaran yang Mempengaruhi Pembentukan Tingkah Laku Pekerja (Pegawai).....	37
2.2.1 Faktor Dalaman Organisasi	37
2.2.2 Faktor Luaran Organisasi	38
2.3 Ciri Pekerja Berprestasi Tinggi.....	39
2.4 Hubungan Pekerja.....	42
2.5 Cabaran Dalam Membina Organisasi Berprestasi Tinggi	44
2.5.1 Pengurusan Bakat	44
2.5.2 Mengekalkan Prestasi Tinggi	45
2.5.3 Budaya Kerja Berprestasi Tinggi	49
2.6 Kesimpulan	50

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.0	Pengenalan	51
3.1	Reka Bentuk Kajian	51
3.2	Kerangka Kajian	52
3.3	Hipotesis Kajian.....	53
3.4	Populasi dan Persampelan.....	54
3.5	Instrumen Kajian.....	56
3.6	Kajian Rintis	64
3.7	Kaedah Pengumpulan Data.....	65
3.8	Analisis Data	66
3.9	Kesimpulan	66

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.0	Pengenalan	68
4.1	Dapatan Kajian Diskriptif	68
	4.1.1 Analisis Data Demografi	68
4.2	Dapatan Kajian Inferensi	72
	4.2.1 Pengujian Hipotesis	72
4.3	Keputusan Pengujian Hipotesis	82
4.4	Kesimpulan	83

BAB 5 PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.0	Pengenalan	84
5.1	Ringkasan Hasil Kajian.....	84
5.2	Perbincangan Hasil Kajian.....	85
5.3	Cadangan.....	98
5.4	Kajian akan datang.....	102
5.5	Kesimpulan	103

Rujukan.....	105
Lampiran A (Soal Selidik)	109
Lampiran B (Analisis Kebolehpercayaan).....	116
Lampiran C (Saiz Sampel).....	124
Lampiran D (Latar Belakang Responden)	125
Lampiran E (Hipotesis 1).....	128
Lampiran F (Hipotesis 2).....	129
Lampiran G (Hipotesis 3)	130
Lampiran H (Hipotesis 4)	131
Lampiran I (Hipotesis 5).....	134
Lampiran J (Hipotesis 6).....	135
Lampiran K (Hipotesis 7)	136

SENARAI SINGKATAN

ANOVA	<i>Analysis of Variance</i>
DBP	Dewan Bahasa dan Pustaka
HPO	Organisasi Berprestasi Tinggi (<i>High Performance Organisation</i>)
HPE	Pekerja Berprestasi Tinggi (<i>High Performance Employee</i>)
LPU	Lembaga Pengurusan Universiti
MAMPU	<i>Malaysian Administrative Modernasation and Management Planning Unit</i> (Unit Pemodenan Tadbiran dan Perancang Pengurusan Malaysia)
OUM	<i>Open University of Malaysia</i>
PTJ	Pusat Tanggungjawab
SPSS	<i>Statistical Package for Social Sciences</i>
UNESCO	<i>United Nation Education, Scientific and Cultural Organization</i>
UUM	Universiti Utara Malaysia



UUM
Universiti Utara Malaysia

SENARAI JADUAL

No.	Jadual	Muka Surat
1	Populasi Pegawai Tadbir UUM (N41-N54)	55
2	Sumber Soal Selidik	56
3	Skala Likert Bagi Instrumen Kesedaran Organisasi Berprestasi Tinggi	60
4	Skala Likert Bagi Instrumen Pekerja Berprestasi Tinggi	61
5	Skala Likert Bagi Instrumen Hubungan Pekerja	62
6	Skala Likert Bagi Instrumen Cabaran Dalam Membina Organisasi Berprestasi Tinggi	64
7	Taburan Demografik Responden	71
8	Hubungan Pekerja Berprestasi Tinggi Terhadap Organisasi Berprestasi Tinggi	72
9	Hubungan Antara Hubungan Pekerja Terhadap Organisasi Berprestasi Tinggi	73
10	Hubungan Antara Cabaran Dalam Membina Organisasi Terhadap Organisasi Berprestasi Tinggi	74
11	Hubungan Antara Ciri Pekerja Berprestasi Tinggi, Hubungan Pekerja dan Cabaran Dalam Membina Organisasi Terhadap Pencapaian Organisasi Berprestasi Tinggi	76
12	Perbezaan Antara Jantina Terhadap Pencapaian Organisasi Berprestasi Tinggi	78
13	Perbezaan Antara Tempoh Perkhidmatan Terhadap Pencapaian Organisasi Berprestasi Tinggi	79
14	<i>Post Hoc</i> Perbezaan Antara Tempoh Perkhidmatan Terhadap Pencapaian Organisasi Berprestasi Tinggi	80
15	Perbezaan Antara Gred Jawatan Terhadap Pencapaian Organisasi Berprestasi Tinggi	81
16	Keputusan Pengujian Hipotesis	82

SENARAI RAJAH

No.	Rajah	Muka Surat
1	Empat (4) Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Organisasi Berprestasi Tinggi – Teori De Waal (2004)	21
2	Model Mengekalkan Budaya Kerja Berprestasi Tinggi – Teori Keith Owen et. al (2001)	48
3	Kerangka Kajian Atribut Pegawai Tadbir Ke Arah Organisasi Berprestasi Tinggi	53



UUM
Universiti Utara Malaysia

BAB 1

PENDAHULUAN

1.0 Pengenalan

Universiti Utara Malaysia (UUM) merupakan universiti keenam negara yang secara rasminya ditubuhkan pada 16 Februari 1984. Semenjak penubuhannya, UUM adalah satu-satunya universiti yang mengkhususkan dalam bidang pengurusan seterusnya berperanan dalam melahirkan tenaga kerja mahir dalam bidang pengurusan. Antara visi universiti ialah “Universiti Pilihan Utama” (2001-2005), “Universiti Pengurusan Terulung” (2005-2010), “Universiti Pengurusan Terkemuka” (2011-2015) dan “Menjadi Universiti Pengurusan Terkemuka” (Mulai 2016). Penyataan visi yang tepat adalah penting dalam menentukan hala tuju organisasi, dan sebagai penyataan komitmen pihak pengurusan dan warganya ke arah kecemerlangan organisasi. Bagi menjadikan UUM sebagai penyedia pendidikan tinggi yang berprestasi tinggi, pihak pengurusan UUM telah menyediakan perancangan jangka sederhana panjang untuk dicapai dalam tempoh lima (5) tahun khususnya untuk tempoh masa 2016-2020.

Perancangan jangka sederhana panjang ini dikenali sebagai Pelan Strategik UUM Fasa II (2016-2020). Sejumlah lima (5) teras utama yang diberi penumpuan, iaitu membangunkan kecemerlangan aktiviti keserjanaan (Teras Satu), membangunkan pelajar secara holistik (Teras Dua), memperkasa aktiviti akademik dan antarabangsa (Teras Tiga), Melestari Sumber Kewangan Universiti (Teras Empat) dan memperkasakan sumber manusia dan bakat (Teras Lima). Semua teras ini adalah tonggak kepada kecemerlangan dan pengukuran kepada pencapaian UUM.

The contents of
the thesis is for
internal user
only

Rujukan

- Ali Hamsa (2013). *Teks Ucapan Sempena Majlis Penyampaian Sijil Pengiktirafan Pegawai Integriti Bertauliah (CelO)*. Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM), Putrajaya International Convention Centre, 11 Januari 2013.
- A.Amri (2014). *Organisasi Berprestasi Tinggi*, Retrieved from <https://uniprof.wordpress.com/2014/10/20/organisasi-berprestasi-tinggi>.
- Ahmad Jawahir (2009). Perkaitan Antara Faktor Demografi dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Kanan Mata Pelajaran (GKMP): Satu Kajian Kes di Daerah Jasin dan Melaka Tengah, Negeri Melaka. *Jurnal of Human Capital Development*, ISSN: 1985-7012 Vol. 2 No. 2
- Berita Harian (2011). www.bharian.com.my. *Ciri-ciri Budaya Kerja Mengikut Perspektif Islam*. Akhbar Berita Harian Malaysia.
- Beech, N., & Crane, O. (1999). High Performance Teams and A Climate of Community. *Team Performance Management: An International Journal*, 5(3), 87-102.
- BERNAMA (2003), Pekerja Negara Diiktiraf Sebagai Berprestasi Tinggi, <http://blis2.bernama.com.eserv.uum.edu.my/mainHomeBypass.do>. Dalam Sistem Perpustakaan Sultanah Bahiyah Online. Universiti Utara Malaysia.
- Bhalla, Vikram, et al. High-Performance Organizations. *Own the Future: 50 Ways to Win from the Boston Consulting Group* (2011): 171-177.
- MAMPU. (2009). *Memacu Transformasi*. Kuala Lumpur: MAMPU
- De Waal, A.A.(2007). The Characteristics of a High Performance Organization. *Business Strategy Series*, 8(3), 179-185.
- Castka, P., Bamber, C. J., Sharp, J. M., & Belohoubek, P. (2001). Factors Affecting Successful Implementation of High Performance Teams. *Team Performance Management: An International Journal*, 7(7/8), 123-134.
- Chang, L. (1994). A Psychometric Evaluation of 4-Point And 6-Point Likert-Type Scales in Relation to Reliability and Validity. *Applied Psychological Measurement*, 18(3), 205-215.
- Chuan, C. L., & Penyelidikan, J. (2006). Sample Size Estimation Using Krejcie and Morgan and Cohen Statistical Power Analysis: A comparison. *Journal Penyelidikan IPBL*, 7, 1675-634.

- Coulson-Thomas, C. (2012). Talent Management and Building High Performance Organisations. *Industrial and Commercial Training*, 44(7), 429-436.
- Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960). A New Scale of Social Desirability Independent of Psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24(4), 349.
- Deming, W. E., & Edwards, D. W. (1982). *Quality, productivity, and competitive position* (Vol. 183). Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology, Center for advanced engineering study.
- Dr. Monica Scamardo (2011), Key Characteristics of High Performing Organisation (&People), *An Annual Conference of National Association of Development Organisation*.
- Epstein, M. J. (2004). The drivers and measures of success in high performance organizations. *Performance measurement and management control: superior organizational performance. Studies in managerial and financial accounting*, 14.
- Fauzi Hussin, Jamal Ali, dan Mohd Saifoul Zamzuri Noor (2014). *Buku Kaedah Penyelidikan & Analisis Data SPSS*, Cetakan Pertama 2014, UUMPress: Universiti Utara Malaysia.
- Isa, M., Faizal, M., Haji Zainal, A., Noor, W. M., Shakizah, W., Daud, Z., & Omar, F. (2012). *Peranan Iklim Organisasi Sebagai Pemboleh Ubah Penyederhanaan Ke Atas Hubungan Budaya Organisasi dan Amalan Kerja Berprestasi Tinggi*.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2005). The Discipline of Teams. *Harvard Business Review*, 83(7), 162.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The Wisdom of Teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business Press.
- Keong Choong, K. (2013). Understanding The Features of Performance Measurement System: A Literature Review. *Measuring Business Excellence*, 17(4), 102-121.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1993). *Culture et Performances: Le Second Souffle de L'entreprise*. Editions d'Organisation.
- Krejcie and Morgan (1970). <http://www.kenpro.org/sample-size-determination-using-krejcie-and-morgan-table/>.
- Likert, Rensis (1932), *A Technique for the Measurement of Attitude*. *Archive of Psychology* 140:1-55

- Lozano, L. M., García-Cueto, E., & Muñiz, J. (2008). Effect of the Number of Response Categories on the Reliability and Validity of Rating Scales. *Methodology*, 4(2), 73-79.
- Malike Brahim (2007), Yang Menurut Perintah-Nilai Penjawat Awam. Universiti Utara Malaysia.
- Mohd Raizalhilmy (2012), Hi-PET - Meraikan Kepelbagaian Bakat Kepimpinan Dalam Organisasi Abad ke-21, Universiti Malaysia Pahang.
- Mohamed Mustafa Ishak. (2012). *Aspirasi: Koleksi Ucapan Naib Canselor UUM 2010-2012*. Sintok: Penerbit Universiti Utara Malaysia.
- Mohtar Abas (2006), *Menguruskan Prestasi Tenaga Kerja (Sektor Awam)*, *Jurnal Pengurusan Awam*.
- Morton, C. (2003). *By the Skin of our Teeth: Creating Sustainable Organisations Through People*. Middlesex University Press.
- Morton, M. S. (1995). Emerging Organizational Forms: Work and Organization in the 21st Century. *European Management Journal*, 13(4), 339-345.
- Nana, E., Jackson, B., & St J Burch, G. (2010). Attributing Leadership Personality and Effectiveness From the Leader's Face: an Exploratory Study. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(8), 720-742.
- Nik Mustapha Hj. Nik Hassan (2014). <http://www.ikim.gov.my/index.php/ms/unit-sumber-manusia/103-cetusan-pemikiran-ketua-pengarah/8028-beberapa-faktor-penting-menjana-prestasi-organisasi>
- Noor Idahwati binti Mohd Noor¹ & Nooraini binti Othman (2011), Ciri-ciri Budaya Kerja Mengikut Perspektif Islam, *Journal of Edupres, Volume 1 September 2011, Pages 342-349*
- Owen, K., Mundy, R., Guild, W., & Guild, R. (2001). Creating and Sustaining the High Performance Organization. *Managing Service Quality: An International Journal*, 11(1), 10-21.
- Rassidi Abdullah (2014), *Hubungan Gaya Kepimpinan Guru Besar (Tawaran Baharu) Dengan Komitmen Kerja Guru*. Tesis Sarjana Sains (Kaunseling) yang tidak diterbitkan (2014): Universiti Utara Malaysia.
- Rowley, J. (2003). Designing Student Feedback Questionnaires. *Quality Assurance in Education*, 11(3), 142-149.

- Takeuchi, R., Chen, G., & Lepak, D. P. (2009). Through The Looking Glass Of A Social System: Cross-Level Effects Of High-Performance Work Systems On Employees'attitudes. *Personnel Psychology*, 62(1), 1-29.
- Taneja, S., Sewell, S., & Pryor, M. G. (2012). High Performance Executive Teams. *American Journal of Management*, 12(2/3), 11.
- Tan Sri Ahmad Sarji, (1993) Ucapan Perasmian Kursus Pra-Jawatan Utama Sektor Awam (JUSA), INTAN Bukit Kiara, Kuala Lumpur.
- Yeop Husin Bidin (2006). "*Kerja Berpasukan*". PTS Professional Publishing Sdn Bhd. Kuala Lumpur.
- Zangoueznezhad, A., & Moshabaki, A. (2011). Measuring University Performance Using a Knowledge-Based Balanced Scorecard. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 60(8), 824-843.
- Zhang, J. X., & Schwarzer, R. (1995). Measuring Optimistic Self-Beliefs: A Chinese Adaptation of the General Self-Efficacy Scale. *Psychologia: An International Journal of Psychology in the Orient*.
- Zulkifli, Omar (2014) *Pengaruh Kepimpinan, Lokus Kawalan dan Efikasi Kendiri ke atas Pematuhan Perintah Tetap Komisioner Jeneral Penjara di Jabatan Penjara Malaysia*. Masters thesis, Universiti Utara Malaysia.

