

Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen Sokongan Organisasi, Kepuasan Kerja, Ganjaran dan Komitmen Guru

(Validity and Reliability of Instrument on Support, Satisfaction, Rewards and Commitment Among Teachers)

Norbert Bin Micheal Ligin¹ , Connie Shin @ Connie Cassy Ompok^{2*} 

¹Fakulti Pendidikan dan Pengajian Sukan, Universiti Malaysia Sabah, 88400 Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia

Email: norbertmichealligin@gmail.com

²Fakulti Pendidikan dan Pengajian Sukan, Universiti Malaysia Sabah, 88400 Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia

Email: connieompok@ums.edu.my

CORRESPONDING

AUTHOR (*):

Connie Shin @ Connie Cassy

Ompok

(connieompok@ums.edu.my)

KATA KUNCI:

Sokongan Organisasi yang

Diterima

Kepuasan Kerja

Ganjaran

Komitmen

Guru prasekolah

KEYWORDS:

Perceived Organizational

Support

Job Satisfaction

Rewars

Commiment

Preschool Teacher

CITATION:

Norbert, M. L., & Shin, C. (2025). Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen Sokongan Organisasi, Kepuasan Kerja, Ganjaran dan Komitmen Guru. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 10(6), e003451.

<https://doi.org/10.47405/mjssh.v10i6.3451>

ABSTRAK

Komitmen guru prasekolah memainkan peranan penting dalam meningkatkan kualiti pengajaran, memperbaiki hasil pembelajaran kanak-kanak dan seterusnya menjamin kejayaan Pendidikan awal. Kajian ini bertujuan untuk menentukan kesahan dan kebolehpercayaan instrumen soal selidik Sokongan Organisasi Yang Diterima, Kepuasan Kerja, Ganjaran dan Komitmen Dalam Kalangan Guru-guru Prasekolah. Instrumen soal selidik telah dinilai dan disahkan dari segi kesahan muka dan kesahan kandungan oleh dua orang pakar dalam bidang kajian. Seramai 141 orang guru prasekolah di daerah Kota Marudu telah dipilih sebagai responden dalam kajian rintis yang dijalankan. Dapatan kajian menunjukkan kesahan dan kebolehpercayaan yang tinggi, dengan nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) melebihi 0.6 dan nilai alfa Cronbach melebihi 0.7 mengesahkan konsistensi dalaman dan kesesuaian untuk analisis faktor. Analisis faktor penerokaan menyokong kerangka teori yang dibangunkan dengan mengekalkan item-item yang mempunyai nilai pemuatan faktor yang tinggi bagi memastikan pengukuran konstruk yang tepat.

ABSTRACT

Preschool teachers' commitment plays a vital role in enhancing the quality of teaching, improving children's learning outcomes, and ultimately ensuring the success of early childhood education. This study aims to determine the validity and reliability of questionnaire instruments on Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Rewards and Commitment among preschool teachers. The questionnaire was evaluated and validated in terms of face and content validity by two experts in the relevant field. A total of 141 preschool teachers in the district of Kota Marudu were selected as respondents in this pilot study.

The findings revealed that the instrument demonstrated a high level of validity and reliability, with the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) value exceeding 0.6 and Cronbach's Alpha value exceeding 0.7. These results confirm that the instrument possesses strong internal consistency and is suitable for further factor analysis. The exploratory factor analysis supports the developed theoretical framework by retaining items with high factor loadings to ensure accurate measurement of the constructs.

Sumbangan/Keaslian: Kajian ini menyumbang kepada literatur sedia ada berkaitan kesahan dan kebolehpercayaan instrumen sokongan organisasi yang diterima, kepuasan kerja dan komitmen dalam kalangan guru-guru prasekolah.

1. Pengenalan

Pengalaman pembelajaran yang bermakna perlu diberikan kepada kanak-kanak agar perkembangan otak dapat dioptimumkan. Sehubungan itu, [Arteaga et al. \(2014\)](#) berpendapat bahawa pendidikan awal amat penting kerana ia merupakan satu bentuk pelaburan jangka panjang dalam pembangunan modal insan. Walau bagaimanapun, keberkesanan pelaburan ini sangat bergantung kepada konteks dan dasar negara masing-masing. Berdasarkan kesedaran ini, pembangunan modal insan perlu dimulakan sejak usia kanak-kanak. Pembangunan negara yang pesat pada masa depan menuntut modal insan yang berkualiti, yang harus dibentuk sejak awal lagi. Seperti yang diungkapkan dalam pepatah Cina, "Satu generasi menanam pokok, yang lain mendapat naungan", pendidikan awal kanak-kanak mampu memberikan manfaat kepada individu tersebut sekaligus menyumbang kepada kemajuan bangsa dan negara secara keseluruhannya.

Menyedari perkara ini, komitmen guru pendidikan awal kanak-kanak memerlukan tahap dedikasi yang tinggi dalam membentuk asas perkembangan holistik kanak-kanak. Guru-guru ini bukan sahaja berperanan sebagai pendidik malah sebagai pembimbing dan penjaga yang prihatin terhadap kesejahteraan murid-murid mereka. Mereka sanggup melaburkan masa dan tenaga demi kepentingan kanak-kanak dan keluarga, serta meletakkan keutamaan kepada tugas yang melibatkan perkembangan kanak-kanak tanpa mengira latar belakang. Selain itu, guru pendidikan awal kanak-kanak turut bertindak sebagai ibu bapa kepada anak-anak di sekolah dalam usaha membentuk tingkah laku yang selaras dengan nilai dan matlamat yang diterima oleh masyarakat. Mereka juga aktif menjalin hubungan yang erat dengan ibu bapa dan komuniti setempat, antaranya dengan mengatur perjumpaan berkala dan melibatkan ibu bapa dalam pelbagai program yang dijalankan di sekolah.

Kajian menunjukkan bahawa kelayakan profesional guru mempunyai hubungkait yang signifikan dengan kualiti interaksi pengajaran dan hasil pembelajaran kanak-kanak ([Pianta et al., 2005](#)). Di Malaysia, pelbagai usaha untuk meningkatkan kualiti guru prasekolah. Tindakan ini selaras dengan usaha meningkatkan profesionalisme guru dan memastikan pendidikan awal yang lebih holistik, berkesan, dan sejajar dengan keperluan pembangunan modal insan negara. Langkah ini menunjukkan komitmen yang berterusan kerajaan untuk melabur dalam pembangunan pendidikan sejak peringkat awal, dengan matlamat melahirkan generasi masa depan yang lebih berkualiti. Dalam konteks ini, guru prasekolah berperanan penting dalam menyokong proses

pembelajaran kanak-kanak, secara langsung melalui interaksi harian atau secara tidak langsung dengan persekitaran pembelajaran yang dirancang. Perancangan aktiviti yang teliti serta berkesan oleh guru dapat menyediakan pelbagai pengalaman bermakna yang mampu menarik minat dan meningkatkan penglibatan kanak-kanak dalam pembelajaran (Shin & Idang, 2025; Shin et al., 2019; Noraidi et al., 2024; Emison et al., 2023; Ompok et al., 2021). Justeru, komitmen dan profesionalisme guru prasekolah menjadi faktor utama dalam menentukan tahap kualiti pendidikan awal kanak-kanak, seiring dengan matlamat negara bagi membangunkan modal insan sejak usia dini (Qinghua & Shin, 2022a; Qinghua & Ompok, 2022b).

1.1. Tujuan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk menguji nilai kesahan dan kebolehpercayaan terhadap instrumen kajian tentang Sokongan Organisasi Yang Diterima, Kepuasan Kerja, Ganjaran dan Komitmen Dalam Kalangan Guru-guru Prasekolah.

2. Sorotan Literatur

Pendidik awal kanak-kanak sering berdepan dengan pelbagai cabaran termasuk cabaran dari segi moral profesional, tekanan kerja yang tinggi dan keletihan emosi (Jeon et al., 2018) dan perkara sedemikian juga berlaku di Malaysia (Ismail et al., 2015; Norsuhaily et al., 2020). Keseimbangan antara tanggungjawab kerja dan kehidupan peribadi juga menjadi isu yang berpotensi menjejaskan kelangsungan institusi prasekolah. Kajian oleh Schaack et al. (2021) dijalankan bagi membandingkan perspektif antara pendidik awal kanak-kanak yang kekal dalam profesion dengan mereka yang memilih untuk berhenti kerja. Penyelidikan tersebut bertujuan mengenal pasti faktor-faktor utama yang mempengaruhi keputusan sama ada untuk meneruskan atau meninggalkan kerjaya dalam bidang ini. Seramai 26 orang pendidik yang terlibat dalam program pendidikan awal kanak-kanak yang dibiayai oleh pelbagai sumber awam telah ditemu bual. Daripada jumlah tersebut, 12 individu telah meninggalkan kerjaya, manakala 14 orang lagi masih masih berkhidmat dalam bidang tersebut. Hasil kajian menunjukkan bahawa keputusan untuk kekal atau keluar daripada profesion ini adalah kompleks dan melibatkan gabungan faktor pekerjaan dan kekeluargaan. Guru yang kekal dalam profesion didapati lebih cenderung mengaplikasikan kreativiti untuk menangani cabaran pekerjaan. Walau bagaimanapun, mereka turut melahirkan rasa tidak puas hati terhadap isu yang sama seperti yang dihadapi oleh rakan sejawat yang telah berhenti, khususnya berkaitan tekanan kerja dan kekurangan sumber yang memadai. Menariknya, peluang untuk mengikuti pembangunan profesional dikenal pasti sebagai salah satu pendorong utama bagi guru yang memilih untuk kekal. Keputusan untuk terus berkhidmat juga dipengaruhi oleh faedah pekerjaan yang diterima. Sebaliknya, guru yang telah meninggalkan kerjaya melaporkan bahawa kemampuan mereka untuk berfungsi secara efektif sebagai pendidik terhalang akibat kekurangan sumber penting di tempat kerja. Mereka juga menggambarkan suasana psikososial di tempat kerja secara lebih negatif berbanding dengan mereka yang masih aktif dalam profesion.

Pihak sekolah bertanggungjawab untuk merancang suasana pembelajaran yang bukan sekadar merangsang interaksi sosial dan perkembangan kanak-kanak, tetapi juga menyokong pertumbuhan profesional dan kesejahteraan emosi para guru. Pentadbiran sekolah yang prihatin terhadap keperluan guru, khususnya dalam menyediakan suasana kerja yang jelas, harmonis dan bebas daripada konflik peranan, memainkan peranan penting dalam meningkatkan keyakinan diri, kecekapan dan komitmen pedagogi dalam

kalangan guru. Analisis terhadap pembolehubah yang mempengaruhi komitmen kerja merupakan langkah awal yang penting ke arah memahami dan memperkukuh kesetiaan guru terhadap profesion mereka. Namun begitu, komitmen kerja bukanlah sesuatu yang dapat diselesaikan dengan mudah. Ia merupakan fenomena yang kompleks dan pelbagai dimensi yang perlu diteliti dengan mengambil kira latar belakang, pengalaman dan keperluan individu setiap guru secara holistik.

Kepuasan kerja merupakan elemen kritikal yang mempengaruhi prestasi dan komitmen guru dalam organisasi pendidikan. Dalam konteks pendidikan awal kanak-kanak, tahap kepuasan kerja guru memberi kesan langsung terhadap kualiti pengajaran serta perkembangan emosi dan sosial murid (Locke, 1976). Faktor utama yang menyumbang kepada kepuasan kerja termasuk ganjaran setimpal, beban kerja yang munasabah, hubungan interpersonal positif dan peluang pembangunan profesional. Guru yang merasa dihargai dan disokong oleh pentadbiran cenderung lebih bersemangat dan tahan menghadapi cabaran profesion (Kamaruddin, 2020). Kajian Noor dan Leong (2021) menunjukkan guru prasekolah yang menerima sokongan daripada pengurusan dan ibu bapa mempunyai tahap kepuasan kerja lebih tinggi. Sebaliknya, beban kerja berlebihan dan kekurangan latihan serta kemudahan pendidikan mengurangkan kepuasan kerja (Kamaruddin, 2020). Kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan komitmen guru, mengurangkan kadar pertukaran kerja, dan memacu kualiti pengajaran.

Secara umumnya, ganjaran merujuk kepada elemen dalam sistem pengiktirafan prestasi yang bertindak sebagai sokongan motivasi dalam sesebuah organisasi. Sistem ganjaran merangkumi ganjaran berbentuk material seperti gaji, elaun, bonus, kenaikan pangkat, dan faedah. Sementara itu, ganjaran bukan material seperti reputasi, tanggungjawab pekerjaan, autonomi, keberdayaan, serta peluang pembangunan sendiri dan kemajuan kerjaya. Laporan oleh *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2012)* membuktikan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara gaji guru prasekolah dengan kualiti perkhidmatan pendidikan awal kanak-kanak (Liu et al., 2022). Menyedari kepentingan meningkatkan kualiti prasekolah swasta, negara China mengeluarkan dokumen pada akhir 2018 yang mencadangkan gaji guru prasekolah swasta dirujuk kepada gaji guru prasekolah awam.

Kajian oleh Helena dan Gideon (2023) mengkaji keberkesanan ganjaran kewangan terhadap komitmen kerja guru di sekolah menengah awam luar bandar di daerah Rombo, Tanzania selepas kerajaan memansuhkan yuran sekolah dan menaiktaraf infrastruktur. Kajian ini berfokus kepada empat objektif khusus iaitu untuk mengkaji pengaruh gaji, gaji lebih masa, bonus dan elaun perumahan terhadap komitmen kerja guru. Hasil analisis menunjukkan bahawa gaji pokok dan gaji lebih masa mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja, Sebaliknya, bonus dan elaun perumahan tidak menunjukkan pengaruh yang ketara. Kajian ini mendedahkan ketidakpuasan dalam kalangan guru akibat gaji yang rendah dan kekurangan imbuhan lain. Justeru, penyelidik mencadangkan agar kebajikan guru dipertingkatkan dan faedah berkaitan elaun lebih masa diperjelaskan dengan lebih telus.

3. Kaedah Kajian

Pendekatan kuantitatif untuk menjalankan tinjauan awal ini. Pendekatan ini dipilih kerana ia membolehkan pengumpulan data yang sistematik dan analisis statistik yang dapat memberikan gambaran yang objektif terhadap fenomena yang dikaji. Menurut David Lim et al. (2010), pendekatan kuantitatif membolehkan penyelidik mengukur

hubungan antara pemboleh ubah berdasarkan data yang diperoleh melalui instrumen yang terpiawai. Reka bentuk kajian ini berbentuk tinjauan yang bertujuan untuk menerangkan ciri-ciri populasi kajian serta membuat inferens atau kesimpulan terhadap populasi berdasarkan dapatan sampel. Menurut [Noraini \(2010\)](#), kaedah tinjauan merupakan pendekatan yang sesuai kerana ia memudahkan pengkaji mendapatkan maklumat yang diperlukan daripada responden secara langsung dan terancang.

Kajian rintis telah dilaksanakan pada bulan Oktober 2024 yang melibatkan seramai 141 orang guru prasekolah Daerah Kota Marudu. [Hertzog \(2008\)](#) menyatakan bahawa saiz sampel untuk kajian rintis adalah sekurang-kurangnya 10% daripada sampel yang diperlukan untuk kajian sebenar. Dalam kajian ini, jumlah sampel guru untuk kajian rintis sebanyak 141 orang adalah daripada 1407 jumlah guru pendidikan prasekolah di negeri Sabah.

3.1. Instrumen Kajian

Instrumen kajian telah dibangunkan bagi memperoleh maklumat daripada responden dalam kalangan guru prasekolah selaras dengan objektif kajian ini. Kaedah soal selidik telah dipilih sebagai instrumen utama kerana ia merupakan kaedah yang efektif dalam mengukur tingkah laku, sikap, kecenderungan, pandangan dan niat dalam skala yang besar dengan cara yang lebih menjimatkan kos dan masa berbanding kaedah yang lain ([Sekaran & Bougie, 2010](#)). Dalam kajian ini, borang soal selidik dipilih kerana ia lebih mudah dilaksanakan dan mampu memastikan kadar respon yang tinggi daripada guru-guru yang terlibat. Menurut [Creswell \(2012\)](#), instrumen kajian merupakan alat untuk mengukur, memerhati serta mengumpul data. Dalam kajian berbentuk tinjauan, borang soal selidik diisi dan dilengkapi kemudian dihantar kepada penyelidik ([Creswell, 2008, 2012](#)). Soal selidik mengandungi himpunan soalan-soalan yang dirangka bagi mendapatkan data atau maklumat secara langsung daripada responden ([Mohd. Majid, 1990](#)). Di samping itu, soal selidik merupakan instrumen kajian yang digunakan dalam penyelidikan pendidikan bagi memperoleh maklumat yang tepat berkenaan fakta, kepercayaan, emosi responden secara sistematik ([Mohd. Majid, 1990](#)). Penggunaan soal selidik dianggap lebih praktikal, kos efektif dan menjimatkan masa terutamanya apabila melibatkan jumlah populasi yang besar. Data primer dalam kajian ini diperoleh daripada kajian lapangan yang melibatkan maklum balas secara langsung daripada responden menggunakan borang soal selidik.

Instrumen kajian ini terdiri daripada soal selidik yang menggunakan skala Likert yang merekodkan pemboleh ubah tidak bersandar iaitu sokongan yang diterima, ganjaran dan kepuasan kerja terhadap pemboleh ubah bersandar iaitu komitmen dalam kalangan guru-guru prasekolah. Semua instrumen kajian ini menggunakan skala lima likert iaitu 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3=kurang setuju, 4=setuju dan 5=sangat setuju yang dipetik daripada [Dorgham \(2012\)](#) dan sering digunakan oleh penyelidik kerana ia sesuai untuk mengumpul data berkaitan persepsi dan aspirasi responden ([Mohd. Majid, 1990](#)).

Item bagi kosntruk sokongan organisasi yang diterima adalah berasal daripada kajian oleh [Eisenberger et al. \(1986\)](#). Namun versi yang lebih ringkas akan digunakan dalam kajian ini berdasarkan penyesuaian daripada beberapa kajian lepas ([Eisenberger et al. 1990](#); [Lynch et al., 1999](#); [Shore & Tetrick, 1991](#); [Shore & Wayne, 1993](#)). Soal selidik ini mempunyai 17 item. Sebagai contoh, pihak pengurusan prasekolah menunjukkan

penghargaan terhadap sumbangan saya dalam meningkatkan kesejahteraan murid dan sebagainya.

Bagi mengukur kepuasan kerja, kajian ini menggunakan Instrumen kepuasan kerja yang dibangunkan oleh [Lester \(1982\)](#) iaitu *Teacher Job Satisfaction Questionnaire* (TJSQ). Soal selidik ini mempunyai 14 item iaitu faktor pekerjaan dalam kepuasan dalam aspek kerja. Sebagai contoh, suka aktiviti, minat peribadi, suka pencapaian dan sebagainya.

Bagi instrumen ganjaran pula, item soal selidik kajian telah diadaptasi daripada kajian [O'Driscoll dan Randall \(1999\)](#), yang merangkumi dua dimensi utama iaitu dimensi ganjaran intrinsik dan ekstrinsik. Konstruk ganjaran intrinsik terdiri daripada 4 item manakala konstruk ganjaran ekstrinsik terdiri daripada 11 item. Item merangkumi peluang untuk menggunakan kemahiran dan kemampuan, peluang untuk kenaikan pangkat/pembangunan diri dan sebagainya.

Bagi mengukur tahap komitmen guru, kajian ini menggunakan instrumen komitmen guru iaitu *Teacher Commitment Scale Using a Malaysia Sample*, yang dibangunkan oleh [Thien et al. \(2014\)](#) akan digunakan dalam kajian ini. Instrumen ini telah diuji penggunaannya dalam kalangan guru di Malaysia dan dibangunkan berdasarkan konteks tempatan, menjadikannya relevan untuk digunakan dalam kajian ini. Instrumen ini terdiri daripada 13 item bagi pembolehubah komitmen guru. Antaranya ialah selalunya saya sulit untuk bersetuju dengan pihak sekolah berkenaan polisi pekerjaan, saya memberitahu rakan bahawa sekolah ini ialah tempat kerja yang hebat dan sebagainya.

3.2. Kajian Rintis

Kajian rintis telah dijalankan dengan tujuan untuk memurnikan dan meningkatkan kesahan dan kebolehpercayaan instrumen kajian yang digunakan. Kajian ini amat penting memandangkan soal selidik yang dibangunkan telah diadaptasi daripada kajian lepas. Walaupun soalan kaji selidik yang diguna pakai telah dirangka berdasarkan garis panduan yang terperinci dan sistematik semasa olahan reka bentuk soalan tinjauan ([Rowley, 2014](#)), pelaksanaan kajian sebenar berkemungkinan menghadapi cabaran praktikal semasa kutipan data yang kadang-kadang sukar dibendung ([Hulland et al., 2017](#)).

Penilaian kandungan serta penterjemahan bahasa dalam instrumen dengan melibatkan dua orang pakar bagi memastikan instrumen yang dibangunkan menepati konteks kajian serta bersifat menyeluruh dan semasa. Pertimbangan untuk memilih pakar adalah berdasarkan kepada kepakaran dalam bidang kajian yang dilaksanakan, serta penguasaan dalam kedua-dua bahasa Melayu dan Inggeris. Selain itu, pemilihan pakar yang mempunyai latar belakang yang berlainan turut bertujuan untuk memastikan pemurnian instrumen kajian dilaksanakan secara menyeluruh iaitu merangkumi semua aspek yang relevan dan terkini.

Kajian rintis dilaksanakan untuk mengenal pasti dan membetulkan sebarang ralat sebelum instrumen kajian sebenar dijalankan dan mengurangkan kemungkinan berlakunya bias dalam pengumpulan data ([Sekaran, 2003](#)). Kajian rintis dilaksanakan dalam skala kecil iaitu peringkat awal sebagai ujian permulaan untuk memastikan kajian yang selengkapnya dijalankan dengan lebih sistematik dan berkesan ([Polit et al., 2001](#); [Teijlingen & Hundley, 2002](#)).

3.3. Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen Kajian

Penilaian kesahan dan kebolehpercayaan instrumen melalui kaedah statistik dalam kajian rintis adalah langkah penting untuk memastikan bahawa instrumen yang dibangunkan sesuai digunakan dalam kajian sebenar.

3.3.1. Kesahan Instrumen Kajian

Secara umum, sesuatu ujian dianggap sah sekiranya ia benar-benar mampu mengukur semua perkara yang dimaksudkan dengan tepat. Oleh itu, tahap kesahan adalah tinggi jika instrumen yang dibina dapat mewakili semua konsep atau dimensi yang ingin diukur. Kesahan instrumen merujuk kepada sejauh mana sesuatu item-item itu boleh mengukur konstruk yang ditetapkan (Hair et al., 2014). Menurut Cohen et al. (2017), aspek kesahan merupakan elemen penting dalam menentukan kualiti kajian. Di samping itu, kesahan yang tinggi membolehkan dapatan kajian mempunyai skor yang cemerlang serta generalisasi dapat dibuat terhadap populasi yang dikaji (Creswell, 2014; Gay et al., 2012).

Mohd. Majid (2005) dan Muijs (2011) menjelaskan soal selidik yang memiliki tahap kesahan yang tinggi merupakan soal selidik yang cukup baik untuk menguji serta menilai aspek yang hendak diukur. Gay et al. (2012) turut menjelaskan bahawa pengukuran kesahan soal selidik itu penting bagi semua reka bentuk kajian dan boleh dinilai berdasarkan kategori seperti tinggi, sederhana dan rendah. Kajian ini mengaplikasikan beberapa ujian kesahan dan mengukur kesahan soal selidik kajian seperti kesahan muka (*face validity*) serta kesahan kandungan (*content validity*). Ujian kesahan muka bertujuan untuk mengukur bahasa, maksud ayat dan serta kaitannya dengan fokus kajian agar item-item mudah difahami serta sahih bagi memudahkan responden.

Creswell (2014) telah menyatakan bahawa kesahan kandungan dilaksanakan dengan meminta bantuan pakar yang mahir dan relevan dalam sesuatu bidang untuk memastikan item instrumen adalah tepat. Dua orang pakar Pengurusan dan Pendidikan Awal Kanak-kanak telah membuat semakan terhadap terjemahan dan bahasa yang digunakan menepati konteks kajian.

Kajian ini menggunakan kesahan konstruk yang dianalisis melalui kaedah Analisis Faktor Penerokaan (*Exploratory Factor Analysis*). Ianya merujuk kepada kaedah dalam analisis faktor yang bermatlamat untuk mengenal pasti hubungan asas antara konstruk yang diukur. Menurut Pallant (2016), faktor analisis digunakan secara intensif dalam penyelidikan khususnya untuk tujuan pembangunan dan penilaian sesuatu instrumen baharu. Justeru, analisis faktor digunakan untuk mengesahkan sama ada item-item tersebut berpadanan dengan konstruk asal sama ada sesuai atau tidak berdasarkan faktor muatan masing-masing.

Menurut Hair et al. (2014), faktor muatan yang melebihi nilai 0.30 dianggap memenuhi tahap minimum, manakala nilai 0.40 dianggap baik dan jika nilai adalah 0.50 ke atas, ia menunjukkan tahap muatan yang sangat baik dalam menentukan faktor skala pengukuran. Sementara itu, Comrey dan Lee (1992) mengklasifikasikan nilai 0.32 hingga 0.44 sebagai lemah, nilai 0.45 hingga 0.54 adalah sederhana, nilai 0.55 hingga 0.62 adalah baik, nilai 0.63 hingga 0.70 adalah sangat baik dan nilai muatan yang melebihi 0.71 dianggap varians yang cemerlang dalam menerangkan sesuatu konstruk.

Berdasarkan kesesuaian jenis analisis dan saiz sampel, nilai muatan faktor yang diterima dalam kajian ini adalah bernilai 0.40 seperti yang dicadangkan oleh [Hair et al. \(2014\)](#) kerana ia dianggap paling sesuai dengan konteks kajian ini.

3.3.2. Kebolehpercayaan Instrumen Kajian

Kebolehpercayaan instrumen kajian berperanan penting untuk memastikan ketepatan pengukuran serta mengelakkan berat sebelah (bebas ralat) variabel yang diukur. [Sidek \(2002\)](#) menyatakan bahawa indeks kebolehpercayaan boleh dijadikan asas untuk menilai kebolehpercayaan sesuatu alat pengukuran. Ini kerana pekali tersebut mengukur ketekalan dalaman bagi semua variabel kajian dalam satu set soalan ([Sekaran, 2003](#)). Kebolehpercayaan merujuk kepada tahap kestabilan dan ketekalan sesuatu instrumen dalam menghasilkan keputusan yang konsisten untuk mengukur variabel yang diukur dalam jangka masa tertentu ([Sabitha, 2005](#)). Selain itu, ia turut menggambarkan keupayaan memberi jawapan yang konsisten ([Mohd. Najib, 2003](#)). Instrumen kajian yang mengukur sesuatu variabel dengan tekal mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi ([Mohd. Majid, 1990;1998](#)) walaupun ianya digunakan secara berulang kali ([Azizi, 2010](#)).

Ujian kebolehpercayaan telah dijalankan dengan menggunakan pekali Alfa Cronbach Koefisien Alfa Cronbach biasanya berada dalam julat antara 0 hingga 1, nilai yang lebih hampir dengan nilai 1.0 menunjukkan tahap ketekalan dalaman yang tinggi untuk item dalam skala tersebut. Ujian *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menguji kebolehpercayaan soal selidik untuk mengukur atau meneliti hubungan kolerasi antara item yang setara dalam instrumen kaji selidik ([Mohd. Najib, 2003](#)). Berdasarkan garis panduan oleh [George dan Mallery \(2003\)](#), nilai melebihi 0.90 menunjukkan ketekalan dalaman yang sangat baik, lebih daripada 0.80 adalah baik, melebihi 0.70 adalah boleh diterima, lebih daripada 0.60 boleh diterima terutamanya dalam penerokaan awal manakala nilai antara 0.50 hingga 0.50, dianggap lemah dan nilainya tidak boleh diterima.

4. Dapatan kajian

Pengkaji telah menjalankan proses penilaian terhadap instrumen kajian dari aspek kesahan dan kebolehpercayaan bagi memastikan instrumen tersebut sesuai dan boleh digunakan dalam kajian sebenar. Kesahan digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen kajian ini benar-benar menilai konstruk yang ingin dikaji, manakala kebolehpercayaan merujuk kepada tahap konsistensi dan kestabilan item-item dalam instrumen apabila digunakan berulang kali dalam konteks yang sama.

4.1. Kesahan Instrumen Kajian

Kedua-dua pakar yang terlibat dalam proses semakan instrumen telah menyatakan kesesuaian item-item yang dibina dalam konteks pengurusan Pendidikan awal kanak-kanak. Persetujuan ini menunjukkan bahawa instrumen kajian mempunyai kesahan muka dan kandungan yang baik iaitu item-item yang dibentuk adalah relevan dan jelas dengan objektif kajian.

[Pallant \(2016\)](#) menyatakan bahawa terdapat dua pengukuran statistik yang dapat membantu bagi menentukan kesesuaian data untuk pelaksanaan analisis faktor iaitu sukatan kecukupan pensampelan Kaiser-Myer-Olkin (*Kaiser-Meyer-Olkin measure of*

sampling adequacy) dan ujian kesferaan Bartlett (*Bartlett's test of sphericity*). Sekiranya nilai bagi konstruk yang menunjukkan sukatan kecukupan pensampelan kurang daripada 0.60, maka ia tidak sesuai dan perlu disingkirkan daripada analisis faktor. Selain itu, ujian kesferaan Barlett yang mempunyai nilai yang besar dan signifikan adalah penting untuk membolehkan analisis faktor dijalankan (Lay et al., 2016).

4.1.1. Analisis Faktor Sokongan Organisasi yang Diterima

Konstruk Sokongan Organisasi Yang Diterima melibatkan sebanyak 17 item untuk dianalisis. Hasil ujian kesferaan Barlett menunjukkan keputusan yang besar dan signifikan ($\chi^2 = 1491.156, df = 136, p < 0.05$), sementara nilai ujian sukatan kecukupan pensampelan Kaiser-Meyer-Olkin adalah 0.893, jauh daripada nilai 0.60 yang disyorkan. Berdasarkan dapatan ini, data dianggap sesuai untuk analisis faktor dan ujian diteruskan. Nilai muatan bagi setiap item ditunjukkan dalam [Jadual 1](#).

Jadual 1: Sokongan Organisasi Yang Diterima

No Item	Item	Faktor Muatan
A1	Pihak pengurusan prasekolah menunjukkan penghargaan terhadap sumbangan saya dalam meningkatkan kesejahteraan murid.	.866
A2	Pihak pengurusan prasekolah mengiktiraf usaha tambahan yang saya lakukan dalam melaksanakan aktiviti pembelajaran.	.638
A3	Pihak pengurusan prasekolah mengambil berat terhadap nilai dan matlamat saya sebagai pendidik awal kanak-kanak.	.852
A4	Pihak pengurusan prasekolah memberi perhatian sewajarnya terhadap sebarang cadangan atau aduan yang saya kemukakan.	.616
A5	Pihak pengurusan prasekolah mempertimbangkan kesan keputusan mereka terhadap kesejahteraan saya sebagai guru.	.713
A6	Pihak pengurusan prasekolah sentiasa membantu saya apabila menghadapi cabaran dalam bilik darjah.	.514
A7	Pihak pengurusan prasekolah mengambil berat terhadap kesihatan fizikal dan emosi saya.	.699
A8	Usaha terbaik saya dalam mendidik murid sentiasa mendapat perhatian daripada pihak pengurusan prasekolah.	.743
A9	Pihak pengurusan prasekolah sedia memberi sokongan apabila saya memerlukan pertolongan.	.594
A10	Pihak pengurusan prasekolah prihatin terhadap tahap kepuasan saya dalam tugas mengajar.	.522
A11	Pihak pengurusan prasekolah sentiasa menunjukkan keadilan dan menghormati hak saya sebagai guru.	.616
A12	Pihak pengurusan prasekolah mengambil kira keperluan dan kesejahteraan saya dalam perancangan tugasan.	.573
A13	Pihak pengurusan prasekolah akan cuba memujuk saya untuk terus berkhidmat sekiranya saya berhasrat untuk berhenti.	.575
A14	Pihak pengurusan prasekolah menghargai pandangan saya dalam hal berkaitan pengurusan dan pendidikan murid.	.700

A15	Pihak pengurusan prasekolah berbangga dengan pencapaian saya dalam mendidik murid prasekolah.	.656
A16	Pihak pengurusan prasekolah berusaha menjadikan tugas saya lebih menarik dan bermakna.	.710
A17	Pihak pengurusan prasekolah berbangga menerima saya sebagai sebahagian daripada warga prasekolah ini.	.720

Berdasarkan [Jadual 1](#), didapati semua item yang ditentukan dari instrumen asal mengandungi julat nilai muatan di antara 0.514 hingga 0.866. Setelah faktor analisis dilakukan, bilangan item bagi konstruk sokongan organisasi yang diterima kekal dengan 17 item sama dengan instrumen asal. Hasil analisis menunjukkan semua item tersebut berada pada tahap yang baik dan boleh diterima.

4.1.2. Analisis Kepuasan Kerja

Konstruk Kepuasan Kerja melibatkan 14 item untuk dianalisis. Keputusan ujian kesferaan Barlett adalah besar dan signifikan ($\chi^2 = 1116.685, df = 91, p < 0.05$) manakala nilai ujian sukatan kecukupan pensampelan Kaiser-Meyer-Olkin mencatatkan nilai 0.884, jauh daripada nilai 0.60 yang disarankan. Oleh sebab itu, data ini dianggap sesuai untuk analisis faktor dan ujian diteruskan. Nilai muatan bagi setiap item ditunjukkan dalam [Jadual 2](#).

Jadual 2: Kepuasan Kerja

No Item	Item	Faktor Muatan
B1	Saya berpuas hati dengan penyeliaan dan bimbingan yang diberikan terhadap tugas saya sebagai guru prasekolah.	.599
B2	Secara keseluruhan, saya berpuas hati dengan kerjaya saya sebagai guru prasekolah.	.707
B3	Saya berpuas hati kerana tugas yang saya jalankan selari dengan nilai dan kepercayaan peribadi saya terhadap bidang Pendidikan Awal Kanak-kanak.	.732
B4	Saya berpuas hati kerana kerja saya memberi manfaat kepada perkembangan dan Pendidikan Awal Kanak-kanak.	.745
B5	Saya berpuas hati dengan hubungan kerjasama yang terjalin antara saya dan pembantu pengurusan murid.	.599
B6	Saya berpuas hati dengan pencapaian hasil daripada usaha saya dalam mendidik murid prasekolah.	.686
B7	Saya berpuas hati kerana dapat melaksanakan tugas Pembelajaran dan Pemudahcaraan (PdPc) dengan berkesan.	.747
B8	Saya berpuas hati dengan tahap keselamatan dan perlindungan di tempat kerja saya.	.706
B9	Saya berpuas hati apabila menerima penghargaan dan pengiktirafan daripada rakan sekerja serta pihak pengurusan.	.709
B10	Saya berpuas hati dengan peluang yang diberikan untuk menggunakan bakat, kemahiran dan kreativiti saya.	.663
B11	Saya berpuas hati dengan gaji sebagai guru prasekolah.	.604
B12	Saya berpuas hati dengan cara pihak pengurusan mengurus dan menyokong kakitangan.	.755
B13	Saya berpuas hati kerana diberi peluang untuk	.683

B14	menyumbang dalam proses membuat keputusan dalam pengurusan prasekolah. Saya berpuas hati kerana diberi peluang untuk menjalankan pelbagai jenis aktiviti dan tugas yang mencabar.	.493
-----	--	------

Berdasarkan [Jadual 2](#), didapati semua item yang ditetapkan dari instrumen asal mengandungi julat nilai muatan di antara 0.493 hingga 0.755. Setelah faktor analisis dilakukan, bilangan item bagi konstruk sokongan organisasi yang diterima kekal dengan 14 item sama dengan instrumen asal. Dapatan analisis menunjukkan bahawa semua item tersebut berada pada tahap yang baik dan boleh diterima.

4.1.3. Ganjaran

Konstruk ganjaran melibatkan 11 item untuk dianalisis. Item C1 hingga item C4 merupakan ganjaran intrinsik. Item C5 hingga C11 merupakan ganjaran ekstrinsik. Hasil ujian kesferaan Barlett menunjukkan keputusan yang tinggi dan signifikan ($\chi^2 = 893.148, df = 55, p < 0.05$) manakala nilai ujian sukatan kecukupan pensampelan Kaiser-Meyer-Olkin adalah 0.893, jauh daripada nilai 0.60 yang disarankan. Oleh itu, data dianggap sesuai untuk analisis faktor dan ujian diteruskan. Nilai muatan bagi setiap item ditunjukkan dalam [Jadual 3](#).

Jadual 3: Ganjaran

No Item	Item	Faktor Muatan
C1	Saya berpuas hati dengan kepelbagaian tugas yang saya jalankan sebagai guru prasekolah.	.755
C2	Saya menganggap cabaran dalam tugas saya memberi peluang untuk saya berkembang secara profesional dalam Pendidikan Awal Kanak-kanak.	.726
C3	Saya mempunyai peluang yang mencukupi untuk menggunakan kemahiran dan kebolehan saya dalam pengajaran prasekolah.	.586
C4	Saya diberi kebebasan yang mencukupi untuk merancang dan melaksanakan aktiviti Pembelajaran dan Pemudahcaraan (PdPc).	.685
C5	Saya berpuas hati dengan ganjaran kewangan yang saya terima seperti gaji dan kemudahan lain.	.619
C6	Saya merasakan kedudukan saya sebagai guru prasekolah adalah stabil dan terjamin.	.742
C7	Saya mempunyai peluang yang baik untuk peningkatan kerjaya dan pembangunan profesional dalam Pendidikan Awal Kanak-kanak.	.715
C8	Saya mempunyai hubungan kerja yang baik dengan guru-guru dan kakitangan lain.	.661
C9	Saya berpuas hati dengan persekitaran fizikal dan suasana kerja di prasekolah saya.	.484
C10	Saya menerima sokongan yang mencukupi daripada rakan sekerja dan pihak pengurusan.	.634
C11	Usaha dan pencapaian saya sering dihargai, contohnya melalui sijil atau pujian.	.680

Berdasarkan [Jadual 3](#), didapati semua item yang ditetapkan dari instrumen asal mempunyai julat nilai muatan di antara 0.484 hingga 0.755. Setelah faktor analisis

dilakukan, bilangan item bagi konstruk sokongan organisasi yang diterima kekal dengan 11 item sama dengan instrumen asal. Keputusan analisis memperlihatkan semua item tersebut berada pada tahap yang baik dan boleh diterima.

4.1.4. Analisis Faktor Komitmen

Konstruk Sokongan Organisasi Yang Diterima melibatkan 17 item untuk dianalisis. Hasil ujian kesferaan Barlett menunjukkan keputusan yang tinggi dan signifikan ($\chi^2 = 1491.156, df = 136, p < 0.05$) dan nilai ujian sukatan kecukupan pensampelan Kaiser-Meyer-Olkin adalah 0.893, jauh daripada nilai 0.60 yang disarankan. Oleh itu, data dianggap sesuai untuk analisis faktor dan ujian diteruskan. Nilai muatan bagi setiap item ditunjukkan dalam [Jadual 4](#).

Jadual 4 : Komitmen

No Item	Item	Faktor Muatan
D1	Saya bersetuju dengan kebanyakan polisi dan dasar kerja yang ditetapkan oleh pihak sekolah.	.753
D2	Saya berbangga memberitahu rakan-rakan bahawa prasekolah ini ialah tempat kerja yang hebat.	.662
D3	Nilai peribadi saya selaras dengan nilai-nilai prasekolah di tempat saya bekerja.	.660
D4	Saya percaya setiap kanak-kanak prasekolah boleh berjaya dan saya berusaha untuk memastikan kejayaan mereka.	.719
D5	Saya komited untuk memupuk hubungan sosial yang baik dalam kalangan kanak-kanak di prasekolah.	.730
D6	Saya memainkan peranan penting dalam mewujudkan suasana pembelajaran yang harmoni dan menyeronokkan di prasekolah.	.670
D7	Saya kini lebih bersemangat melaksanakan tugas saya sebagai guru prasekolah berbanding sebelum ini.	.667
D8	Saya berasa teruja memikirkan aktiviti pembelajaran yang akan dijalankan bersama kanak-kanak keesokan hari.	.663
D9	Saya sangat suka mengajar dan membimbing kanak-kanak prasekolah.	.736
D10	Jika diberi pilihan, saya tetap akan memilih kerjaya sebagai guru prasekolah.	.740
D11	Saya berpuas hati dengan keputusan saya untuk menjadi guru prasekolah.	.838
D12	Saya gembira kerana telah memilih kerjaya sebagai guru prasekolah.	.853
D13	Menjadi guru prasekolah adalah antara keputusan terbaik dalam hidup saya.	.850

Berdasarkan [Jadual 4](#), didapati semua item yang ditetapkan dari instrumen asal mempunyai julat nilai muatan di antara 0.660 hingga 0.853. Setelah faktor analisis dilakukan, bilangan item bagi konstruk sokongan organisasi yang diterima kekal dengan 13 item sama dengan instrumen asal. Dapatan analisis menunjukkan semua item tersebut berada pada tahap yang baik dan boleh diterima.

4.2. Kebolehpercayaan Instrumen Kajian

Nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan kebolehpercayaan bagi setiap item adalah baik dan boleh diterima iaitu melebihi .60. [Jadual 5](#) merupakan keputusan ujian kebolehpercayaan pemboleh ubah instrumen yang digunakan dalam kajian ini.

Jadual 5: Keputusan Ujian Kebolehpercayaan

Pembolehubah	Jumlah Bilangan Item	Alpha Cronbach
Sokongan organisasi yang diterima	17	.811
Kepuasan Kerja	14	.919
Ganjaran	11	.795
Komitmen	13	.690

5. Kesimpulan

Kesahan dan kebolehpercayaan adalah aspek penting yang perlu diberi perhatian dalam sesuatu kajian. Dapatan kajian rintis menunjukkan instrumen kajian yang digunakan oleh pengkaji mempunyai nilai kesahan dan kebolehpercayaan yang tinggi. Oleh itu, instrumen ini boleh dianggap sebagai alat pengukuran yang boleh dipercayai dan sesuai digunakan dalam kajian-kajian akan datang yang melibatkan pemboleh ubah atau populasi yang serupa.

Kelulusan Etika dan Persetujuan untuk Menyertai Kajian (*Ethics Approval and Consent to Participate*)

Kebenaran dan persetujuan untuk menjalankan kajian telah diperolehi daripada semua peserta melalui kelulusan yang diberikan oleh Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (EPRD), Kementerian Pendidikan Malaysia serta Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) yang terlibat.

Penghargaan (*Acknowledgement*)

Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih diucapkan kepada semua guru prasekolah yang telah memberikan kerjasama serta komitmen dalam menjayakan kajian ini.

Kewangan (*Funding*)

Kajian dan penerbitan ini tidak menerima sebarang bentuk tajaan atau bantuan kewangan daripada mana-mana pihak.

Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest*)

Penulis tidak mempunyai konflik kepentingan.

Rujukan

Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: the moderating influence of socioemotional

- needs. *Journal of applied psychology*, 83(2), 288. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.288>
- Arteaga, I., Humpage, S., Reynolds, A.J., & Temple, J.A. (2014). One year of preschool or two: Is it important for adult outcome? *Economic of Education Review*, 40, 221-237.
- Azizi, A. (2010). *Pentaksiran pendidikan*. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2017). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315456539>
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Creswell, J. W. (2008). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. 3rd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J.W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. 4th Edition. Pearson Education, Inc., 501 Boylston Street, Boston, MA.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- David Lim, Nor Azizah Salleh, Saat Md Yasin, Mohd Kidin Shahrin, Alias Mohd Yatim & Abdul Razak Habib. (2010). *HBEF2503: Kaedah Penyelidikan dalam Pendidikan*. Open University of Malaysia, Kuala Lumpur
- Dorgham, D. A. (2012). Developing a Likert scale instrument for measuring attitudes towards e-learning. *International Journal of Educational Technology*, 3(1), 55–67.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500. <https://psycnet.apa.org/1986-31507-001>
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51–59. doi:10.1037/0021-9010.75.1.51
- Emison, A., Ompok, C. C., Idang, J., & Mosin, M. (2023). Keberkesanan Modul Pendekatan Projek Menggunakan Ecocampus UMS Untuk Pencapaian Matematik Awal Kanak-kanak Tadika. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 8(11), e002583-e002583.
- Gay, L. R., Mills, G. E., & Airasian, P. W. (2012). *Educational research: Competencies for analysis and applications* (10th ed.). Pearson Education.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference. 11.0 Update* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Hair, J. F., Black, W. C., & Babin, B. J. (2007). *Multivariate Data Analysis*. McGraw Hill Publishing, New York.
- Helena, S. F., & Gideon Y. S. (2023). Monetary rewards and work commitment among teachers in rural public secondary schools in rombo district, Tanzania. *Journal of Management and Science*, 13(2) 32-37. <https://doi.org/10.26524/jms.13.18>
- Hertzog, M. A. (2008). Considerations in determining sample size for pilot studies. *Research in Nursing & Health*, 31(2), 180–191. <https://doi.org/10.1002/nur.20247>
- Hulland, J., Baumgartner, H., & Smith, K. M. (2017). Marketing survey research best practices: evidence and recommendations from a review of JAMS articles. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 1-17. doi: 10.1007/s11747-017-0532-y
- Ismail, N., Ramli, N. H., & Kee, C. P. (2015). Job stress and coping mechanisms among preschool teachers in Malaysia. *International Journal of Early Childhood Education and Care*, 4, 45–57.

- Jeon, H.-J., Kwon, K.-A., Walsh, B. A., Burnham, M. M., & Choi, Y.-J. (2018). Relations of early childhood education teachers' depressive symptoms, job-related stress, and professional motivation to beliefs about children and teaching practices. *Early Education and Development, 30*(1), 131–144. <https://doi.org/10.1080/10409289.2017.1341806>
- Kamaruddin, N. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru tadika swasta di Sabah. *Jurnal Penyelidikan Pendidikan, 5*(1), 55–68.
- Lay, D. C., Lay, S. R., & McDonald, J. J. (2016). *Linear algebra and its applications* (5th ed.). Pearson Education.
- Lester, P. E. (1982). *Teacher job satisfaction questionnaire*. Brookville, NY: Long Island University.
- Liu, T., Yang, L., Ng, J., & Nyland, B. (2022). Reference effect of preschool teachers' salary and its influence on preschools' service quality: an empirical study in China. *International Journal of Elementary Education, 11*(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ijeeedu.20221101.11>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Lynch, P. D., Eisenberger, R., & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by wary employees. *Journal of applied psychology, 84*(4), 467-483. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.467>
- Mohd. Majid, K. (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd. Majid, K. (1998). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd. Majid, K. (2005). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd. Najib, A. G. (2003). *Reka bentuk tinjauan soal selidik pendidikan*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Muijs, D. (2011). *Doing quantitative research in education with SPSS* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Noraini Idris. (2010). *Penyelidikan dalam Pendidikan*. Mc Graw Hill, Kuala Lumpur.
- Noraidi, N., Shin, C., Ompok, C., Idang, J., & Sukor, N. S. (2024). Keberkesanan Pembelajaran Berasaskan Alam Semula Jadi Terhadap Pencapaian Matematik Awal Kanak-Kanak Prasekolah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH), 9*(10), e003034-e003034.
- Norsuhaily, B., Mariani, M., & Mohd Sahandri, G. A. (2020). Tekanan kerja dan kesejahteraan psikologi dalam kalangan guru prasekolah swasta. *Jurnal Pendidikan Awal Kanak-kanak Kebangsaan, 9*(1), 17–30.
- Noor, N. M., & Leong, C. K. (2021). Kepuasan kerja dalam kalangan guru prasekolah: Tinjauan dari aspek organisasi dan individu. *Jurnal Pendidikan Malaysia, 46*(2), 23–35.
- O'Driscoll, M. P., & Randall, D. M. (1999). Perceived organizational support, satisfaction with rewards, and employee job involvement and organizational commitment. *Applied Psychology: An International Review, 48*(2), 197–209. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1999.tb00058.x>
- Organisation for Economic and Co-operative Development (OECD). (2012). *Starting strong III: A quality toolbox for early childhood education and care*. Organisation for Economic Co-operation and Development. Retrieved 22 August 2014, from <http://www.oecd.org/edu/school/49325825.pdf>

- Ompok, C. C., Idang, J., Mosin, M., Emison, A., & Payne, P. K. (2021). Penggunaan Buku Nombor dalam Pengajaran Awal Matematik Kanak-Kanak Prasekolah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(11), 190-197.
- Pianta, R. C., La Paro, K. M., & Hamre, B. K. (2005). The relation of preschool classroom environment to teacher-child interactions and child outcomes. *Applied Developmental Psychology*, 26(3), 253-272. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2005.04.005>
- Pallant, J. (2016). *SPSS survival manual: A step-by-step guide to data analysis using IBM SPSS* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Polit, D. F., Beck, C. T., & Hungler, B. P. (2001). *Essentials of nursing research: methods, appraisal, and utilization* (5th ed.). Philadelphia: Lippincott Williams and Wilkins.
- Rowley, J. (2014). Designing and using research questionnaires. *Management Research Review*, 37(3), 308-330.
- Sabitha, M. (2005). *Kaedah penyelidikan sains sosial*. Prentice Hall.
- Schaack, D. D., Donovan, C. V., Adejumo, T., & Ortega, M. (2021). To Stay or to Leave: Factors Shaping Early Childhood Teachers' Turnover and Retention Decisions. *Journal of Research in Childhood Education*, 36(2), 327-345. <https://doi.org/10.1080/02568543.2021.1955779>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research methods for business: A skill-building approach* (5th ed.). Haddington: John Wiley & Sons.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill building approach* (4th ed.). United State of America: John Willey and Sons, Inc.
- Shin, C., & Idang, J. (2025). I-Shape by Shape: Real-World STEM Learning in Malaysia. *Childhood Education*, 101(3), 50-53. <https://doi.org/10.1080/00094056.2025.2486917>
- Shin, C., Ompok, C. C., & Bacotang, J. (2019). Kesan kaedah mengajar terhadap pencapaian awal matematik dalam kalangan kanak-kanak prasekolah: The effects of teaching methods in the early mathematics achievement among preschool children. *Jurnal Pendidikan Awal Kanak-Kanak Kebangsaan*, 8, 8-16.
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 76(5), 637-643. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.5.637>
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 78(5), 774-780. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.774>
- Sidek, M. N. (2002). *Reka Bentuk Penyelidikan: Falsafah, Teori dan Praktis*. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Teijlingen, E. V., & Hundley, V. (2002). The importance of pilot studies. *Nursing Standard*, 16(40), 33-36. doi: <http://hdl.handle.net/2164/157>
- Thien, L. M., Nordin, A. B., Keeves, J. P., & Darmawan, I. G. N. (2014). System, school, and instructional climate: A study of teacher commitment in Malaysia. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 23(3), 421-433. <https://doi.org/10.1007/s40299-013-0112-0>
- Qinghua, L., Shin, C., & Ompok, C. C. (2022a). The Influence of Parenting Styles on Child-Parent Relationship Among Chinese and Bumiputera in Sabah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 7(9), e001762-e001762.
- Qinghua, L., Shin, C., & Ompok, C. C. (2022b). The Influence of Social Support on Child-Parent Relationship Among Chinese Mothers of Preschoolers in Penampang, Sabah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 7(11), e001880-e001880.