



**HUBUNGAN INTEGRITI KETUA, *RELIGIOSITI* DAN ETIKA KERJA ISLAM
DALAM KALANGAN KAKITANGAN SOKONGAN**

**[THE RELATIONSHIP BETWEEN HEAD INTEGRITY, RELIGIOSITY
AND ISLAMIC WORK ETHICS AMONG THE SUPPORT STAFF]**

MOHD FAUZWADI MAT ALI & MUHAMMAD AHMAD ^{1*}

^{1*} Pusat Pengajian Bahasa, Tamadun dan Falsafah, Universiti Utara Malaysia, Sintok, 06010 Bukit Kayu Hitam, Kedah, MALAYSIA. Corespondent Email: fauzwadi@uum.edu.my

Received: 15 April 2021

Accepted: 1 May 2021

Published: 30 June 2021

Abstrak: Objektif utama kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan integriti ketua, religiositi dan etika kerja Islam dalam kalangan kakitangan sokongan. Kajian ini melibatkan sebanyak 243 kakitangan sokongan yang beragama Islam dan bertugas dalam dua agensi penguatkuasaan di negeri Kedah, Perlis dan Pulau Pinang. Kaedah persampelan yang digunakan dalam kajian ini adalah kaedah persampelan rawak berstrafikasi (stratified random sampling). Data yang dikutip telah dianalisis dengan menggunakan perisian 'IBM Statistical Package for Social Science' (SPSS) versi 26. Kajian mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara integriti ketua, religiositi dan etika kerja Islam. Seterusnya, kajian juga mendapati integriti ketua dan religiositi mempengaruhi etika kerja Islam secara signifikan. .

Kata kunci: Integriti Ketua, Religiositi, Etika Kerja Islam, Kakitangan Sokongan.

Abstract: The main objective of this study is to examine the relationship between leader integrity, religiosity, and Islamic work ethics among supporting staff. A total of 243 Muslim supporting staff who working in two enforcement agencies in Kedah, Perlis and Pulau Pinang involved in this study. Stratified random sampling technique was used in this study. Data was collected and analyzed by IBM Statistical Package for Social Science' (SPSS) version 26. The result shows that the relationship between leader integrity, religiosity and Islamic work ethic are positive and significant. Also, the result indicated that the impact of leader integrity and religiosity on Islamic work ethics was significant.

Keywords: Chief Integrity, Religiosity, Islamic Work Ethics, Support Staff

Cite This Article:

Mohd Fauzwadi Mat Ali & Muhammad Ahmad. 2021. Hubungan integriti ketua, religiositi dan etika kerja Islam dalam kalangan kakitangan sokongan [The relationship between head integrity, religiosity, and Islamic work ethics among the support staff]. *International Journal of Contemporary Education, Religious Studies and Humanities (JCERAH)*, 1(2), 65-80.

PENGENALAN

Sikap dan tingkahlaku etika dan etika kerja merupakan salah satu aspek yang penting bagi sesebuah organisasi dalam meningkatkan operasi dan prestasi organisasi (Kantor & Weisberg, 2002). Oleh itu, pemimpin organisasi hendaklah memastikan bahawa setiap pekerja mempunyai etika kerja yang tinggi dan mematuhi kod etika serta peraturan yang telah dibentuk oleh organisasi masing-masing.

Terdapat banyak kajian yang dilakukan oleh penyelidik mengenai pekerja yang tidak beretika dalam menjalankan tugas masing-masing. Salah satu faktor situasi yang mempengaruhi etika pekerja adalah etika dan integriti ketua (McDonald & Nijhof, 2004). Ketua memainkan peranan yang penting dalam sesebuah organisasi dan juga contoh teladan serta model bagi pekerja bawahan dalam melakukan sesuatu pekerjaan.

Dalam konteks ajaran Islam, Allah SWT telah menjadikan manusia dengan sebaik-baik makhluk dengan tujuan untuk beribadat kepada-Nya dan menjadi pemimpin (ketua) yang menegakkan keadilan di dunia ini sebagaimana firman Allah SWT yang bermaksud: “Kamu adalah sebaik-baik umat yang dilahirkan bagi manusia, (supaya) kamu menyeru kepada kebaikan dan mencegah dari kemungkaran dan beriman kepada Allah. Kalau berimanlah ahli kitab, nescaya lebih bagi mereka, tetapi setengah mereka beriman dan kebanyakan mereka fasik.” (QS: Ali Imran: 110).

Dalam kerangka konsep ajaran Islam, etika (akhlak) merupakan suatu matlamat yang utama bagi manusia dalam kehidupan di dunia. Ianya merupakan penyempurnaan bagi segala perbuatan dan tingkah laku manusia. Oleh itu, Allah SWT mengutuskan Nabi Muhammad SAW untuk menyempurnakan akhlak-akhlak manusia, sebagaimana sabda Rasulullah saw. yang bermaksud: “Sesungguhnya aku diutuskan untuk menyempurnakan akhlak yang mulia.” (HR Muslim)

Kitab al-Qur’an juga menyebutkan bahawa Rasulullah saw. merupakan contoh dan model yang terbaik untuk diikuti dan dijadikan sebagai panduan bagi umat manusia, sebagaimana firman Allah swt. yang bermaksud: “Sesungguhnya pada Rasulullah (Muhammad) itu adalah ikutan yang baik bagimu, iaitu bagi orang yang mengharap (pahala) Allah dan hari akhirat serta banyak mengingati Allah.” (QS: Al-Ahzab: 21)

Berdasarkan kepada firman Allah SWT dan hadith Rasulullah SAW yang dibincangkan di atas, dapat disimpulkan bahawa terdapat dorongan yang kuat terhadap pekerja agar komited untuk bekerja secara beretika. Setiap manusia mempunyai tujuan yang pelbagai dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Antaranya dorongan untuk melakukan pekerjaan adalah seperti untuk mendapatkan wang, harga diri, kepuasan, bersosialisasi dan sebagainya.

Ajaran Islam telah menetapkan bahawa setiap tugas yang dilakukan hendaklah dilakukan dengan produktif dan ikhlas bagi mencapai keredaan Ilahi. Di samping itu juga, Islam menganjurkan supaya umatnya sentiasa berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja mereka kerana mereka percaya bahawa Islam amat menuntut dan menyukai setiap amalan yang dilakukan secara bersungguh-sungguh. Islam amat menganjurkan usaha ke arah kecemerlangan prestasi di dunia dan di akhirat. Nilai dan etika yang mulia boleh menyumbang ke arah peningkatan kualiti, produktif dan efisien dalam sesebuah organisasi dan masyarakat.

Norma-norma kemasyarakatan adalah amat penting dalam menentukan sama ada sikap yang dilahirkan tersebut baik atau sebaliknya. Ianya merangkumi etika sesuatu bangsa dan kepercayaan agama.

PERMASALAHAN KAJIAN

Isu-isu tentang salah laku etika kerja dalam kalangan kakitangan awam sering menjadi perbincangan yang hangat dan diperkatakan dalam media massa dan juga elektronik di pelbagai sektor di Malaysia pada masa kini. Nurul Hidayah (2019) melaporkan bahawa beberapa kakitangan Jabatan Pendaftaran Negara (JPN) Pulau Pinang telah ditahan oleh pihak polis bagi membantu siasatan kes aktiviti sindiket penjualan Mykad kepada warga asing. Penjualan Mykad dan sijil kelahiran merupakan perkara sangat besar kerana akan menjejaskan keselamatan negara dari anasir-anasir luar. Sementara itu, Kementerian Dalam Negeri (KDN) menyifatkan penjualan Mykad dan sijil kelahiran kepada warga asing sebagai pengkhianatan besar kepada negara (Suhaila, 2019).

Seterusnya salah laku kakitangan awam juga telah didedahkan oleh Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) bahawa terdapat aktiviti-aktiviti penyeludupan dan pembolosan di sempadan negara Malaysia-Thailand membabitkan sempadan Padang Besar, Perlis dan Kompleks Kastam, Imigresen dan Kuarantin (CIQ) Padang Besar, Perlis (Siti A'isyah, 2019). Selain itu, aktiviti jenayah penyeludupan migran juga berlaku di sempadan- sempadan negara sama ada melalui darat atau pun lautan. Malah yang lebih mengejutkan, dalang atau tekong kepada pendatang asing tanpa izin tersebut merupakan warga asing. Pendatang asing tanpa izin juga banyak yang menyalahgunakan kad pelarian bangsa-bangsa bersatu.

Setiap organisasi sering berhadapan dengan permasalahan salah laku etika di tempat kerja. Antaranya isu-isu tidak beretika yang sering terjadi di tempat kerja adalah seperti lewat ke pejabat, ponteng, tidak mengikut arahan, menyalahgunakan peralatan pejabat, melanggar polisi syarikat, mendedahkan maklumat syarikat dan sebagainya. Isu-isu yang dinyatakan di atas menunjukkan bahawa nilai murni, moral dan etika kerja adalah penting dan ia haruslah diserapkan ke dalam setiap organisasi.

Selain itu, jumlah kes-kes rasuah juga didapati telah meningkat dari tahun ke tahun. Menurut Ketua Pesuruhjaya Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM), Latheefa Koya separuh daripada kes-kes rasuah di negara ini membabitkan penjawat awam dan golongan muda berumur 40 tahun ke bawah (Khairul Azran, 2019). Jenayah ini berlaku kerana wujudnya ruang dan peluang yang terbuka luas, sikap tamak, tiada integriti dan nilai keagamaan dalam diri.

KAJIAN LITERATUR

Konsep Etika

Menurut Solomon, perkataan etika berasal daripada perkataan Greek iaitu "*ethos*" yang bermaksud sifat atau adat (Shaw, 1991). Manakala Lacey (1976) mengatakan bahawa perkataan

“*moral*” dalam bahasa Latin dan “*ethos*” dalam bahasa Greek mempunyai pengertian yang sama. Para sarjana berbeza pendapat dalam mendefinisikan istilah moral dan etika. Sebahagian daripada mereka berpendapat bahawa moral dan etika mempunyai maksud yang berbeza, namun sebahagian lagi menyatakan bahawa moral dan etika mempunyai maksud yang sama.

Baelz (1977) menyatakan bahawa moral dan etika selalunya mempunyai makna yang sama. Walaubagaimanapun, adalah berfaedah jika dapat membezakan antara keduanya, sekalipun kita selalu tidak berjaya membezakannya. Manakala Mackie (1971) menyatakan moral dan etika akan dapat menerangkan sesuatu perbuatan itu betul atau salah; atau perbuatan sejenis dengannya betul atau salah, ianya mampu menyediakan garis perbezaan antara kebaikan dan keburukan perbuatan atau kecenderungan seseorang; atau sekurang-kurangnya ia dapat menyediakan satu garis panduan yang boleh dibuat sebagai pertimbangan moral. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat difahami bahawa beliau tidak membezakan antara moral dan etika.

Selanjutnya Beekun (1998) mendefinisikan etika sebagai set prinsip moral yang membezakan apa yang betul daripada apa yang salah. Ia merupakan suatu perkara yang normatif kerana apa yang perlu dilakukan atau menahan diri daripada melakukannya. Jiwa (1991) pula mendefinisikan etika sebagai moral, budi pekerti atau perwatakan manusia dalam menghadapi kehidupan seharian dalam pelbagai aspek. Dalam etika pula mengandungi nilai-nilai yang membentuk peribadi manusia untuk menentukan di antara baik dan buruk, benar dan palsu dalam kehidupan individu, keluarga, masyarakat dan negara.

Konsep Etika dalam Islam

Menurut perspektif Islam, perkataan etika adalah sinonim dengan akhlak. Perkataan “*akhlak*” berasal dari bahasa Arab iaitu bentuk jamak kepada perkataan “*khuluq*” yang bererti sifat semula jadi, tabiat, maruah, agama atau gambaran batin seseorang. Manakala menurut istilah pula, akhlak adalah keadaan kejiwaan yang akan membentuk tingkah laku manusia (Mohd. Nasir, 1986).

Manakala Miqdad YalJin (1973) telah meringkaskan konsep akhlak kepada tiga aspek, iaitu: a) Sifat semula jadi yang dimiliki oleh seseorang secara fitrah. b) Sifat yang dimiliki oleh seseorang melalui latihan atau sebagainya yang akhirnya diterima sebagai adat atau tabiat. c) Akhlak meliputi dua dimensi, iaitu batin merujuk kepada kejiwaan dan zahir merujuk kepada kelakuan.

Konsep akhlak menurut Ibnu Maskawaih merujuk kepada keadaan jiwa yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan tanpa pertimbangan fikiran (terlebih dahulu). Keadaan jiwa seseorang itu pula terbahagi kepada dua bahagian, iaitu: a) Keadaan natural (*tabi'i*) iaitu sifat semula jadi manusia seperti perasaan cepat marah, cepat berputus asa dan sebagainya. b) Keadaan yang dibentuk melalui latihan dan kebiasaan.

Manakala menurut Al-Ghazali pula, akhlak adalah sifat yang tertanam dalam jiwa seseorang, darinya terbentuk perbuatan dengan mudah, dengan tidak berkehendakkan pertimbangan fikiran terlebih dahulu. Menurut Ahmad Amin (1969), akhlak adalah sifat *batiniah* (kejiwaan) bukan *lahiriah* (luaran). Adapun perbuatan lahiriah dinamakan kelakuan, dimana ia merupakan gambaran dan bukti adanya sifat kejiwaan atau akhlak. Manakala Mohd. Nasir (1986) pula mendefinisikan akhlak sebagai sains yang menekankan jiwa seseorang

sebagai daya penggerak kepada wujudnya sesuatu perbuatan, dan perbuatan itu sendiri perlu dilakukan dengan motif yang baik, berterusan dan bukan disebabkan oleh desakan atau dorongan emosi.

Sistem etika Islam adalah berbeza dengan sistem etika Barat dan etika agama-agama lain. Beekun (1998) telah meringkaskan sistem etika Islam kepada lapan (8) asas, iaitu:

- a. Penilaian terhadap tindakan, gelagat dan keputusan sama ada beretika atau tidak adalah bergantung kepada niat seseorang.
- b. Niat baik yang diikuti dengan tindakan atau tingkah laku yang baik merupakan satu ibadah. Tetapi niat baik tidak boleh menjadikan tindakan atau tingkah laku yang haram kepada halal.
- c. Agama Islam memberikan seseorang itu kebebasan untuk mempercayai dan melakukan sesuatu yang dikehendaki tetapi ianya tidak boleh melampaui batas-batas tanggungjawab dan keadilan.
- d. Percaya kepada Allah swt. memberikan seseorang kebebasan sepenuhnya daripada segala benda atau manusia kecuali Allah swt.
- e. Keputusan yang menguntungkan kumpulan majoriti atau minoriti tidak semestinya sesuatu perbuatan yang beretika. Etika tidak berkaitan dengan angka dan jumlah.
- f. Keputusan beretika adalah berdasarkan kepada pembacaan al-Qur'an dan alam semesta secara serentak.
- g. Sistem etika Islam menggalakkan manusia untuk melaksanakan *tazkiyyah* melalui penyertaan yang aktif dalam kehidupan ini. Dalam menepati etika dalam mengharungi ujian dunia, seorang muslim dapat membuktikan ketaatannya kepada Allah swt. Ini adalah berbeza dengan sistem etika yang dianjurkan oleh agama-agama lain.

Konsep Etika Kerja Islam

Menurut Ahmad (1976), etika kerja Islam adalah satu orientasi untuk memajukan sesuatu pekerjaan. Ianya turut mempengaruhi nilai kerja seseorang dan keperluan untuk meningkatkan keseimbangan antara individu dan sosial. Menurut Ali (1992) pula, etika kerja Islam sangat memberi penekanan kepada aspek sosial yang lebih baik di tempat kerja berbanding etika kerja proteston. Ali (1992) mendapati etika kerja Islam mengutamakan nilai-nilai murni seperti memelihara kehormatan manusia, mementingkan ketaatan dan ketekunan bekerja. Etika kerja Islam adalah berorientasikan kerja terutama bekerjasama dan musyawarah dalam menghadapi sebarang rintangan dan masalah. Kerja bersungguh-sungguh dilihat sebagai nilai murni dan mereka yang bekerja bersungguh-sungguh akan lebih berjaya dalam kehidupan.

Abeng (1997) menyatakan konsep etika kerja Islam merupakan salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja di kalangan umat Islam. Al-Quran juga menyebut tentang kejujuran dan keadilan dalam pekerjaan untuk membangunkan masyarakat dan melarang wujudnya sifat malas dan membazir masa untuk menghasilkan pengeluaran yang produktif. Etika kerja Islam juga menegah daripada sifat meminta-minta dan mengambil kesempatan memeras keringat orang lain. Menurut Shukri dan Razali (2001), etika kerja Islam merujuk kepada satu set nilai atau sistem kepercayaan yang dititipkan daripada al-Quran dan as-Sunnah mengenai kerja.

Etika kerja Islam menuntut hubungan secara “*multi-dimentional*” dengan pelbagai aspek kehidupan termasuk aspek sosial, politik dan ekonomi. Dasar dan hubungan etika kerja menurut Islam adalah melakukan kerja bukan sekadar digalakkan bahkan suatu kemestian dan diwajibkan ke atas semua orang Islam.

Yousef (2001) menyatakan bahawa konsep etika kerja Islam mempunyai asal usul dalam al-Quran iaitu kata-kata dan amalan junjungan besar Nabi Muhammad s.a.w yang mengajar bahawa kerja berat menyebabkan dosa-dosa terangkat dan tidak ada seorang pun memakan makanan lebih baik daripada apa yang dikerjakan dengan tangan sendiri. Beliau juga menyatakan bahawa al-Quran sentiasa menyebut tentang kejujuran dan keadilan dalam perniagaan dan menyeru pembahagian harta yang adil dan saksama dalam masyarakat. Ayat-ayat al-Quran juga menggalakkan umat manusia mendapatkan kemahiran dan teknologi serta menyanjung tinggi mereka yang berusaha untuk menyara kehidupan. Etika kerja Islam juga memandang dedikasi terhadap kerja sebagai satu nilai murni dan usaha bersungguh-sungguh dalam kerja yang dilakukan adalah menjadi tanggungjawab bagi setiap individu yang berkemampuan.

Perbincangan di atas telah mengemukakan beberapa konsep etika kerja Islam. Secara khususnya konsep etika kerja Islam dalam kajian ini adalah berkaitan dengan nilai-nilai atau sistem kepercayaan yang dititipkan dari al-Quran dan as-Sunnah ke dalam aspek pekerjaan (Shukri dan Razali, 2001) untuk meningkatkan keseimbangan antara individu dan sosial (Ahmad, 1976).

Kajian mengenai etika kerja telah banyak dilakukan di setiap negara, dalam pelbagai budaya, bangsa dan juga konteks. Kesemua kajian ini memaparkan satu persamaan yang jelas iaitu tingkah laku kerja yang beretika selalunya mendorong kepada kesan jangka masa panjang yang positif seperti hasil kerja yang memuaskan, hubungan manusia yang baik serta tahap kebertanggungjawaban yang tinggi. Antaranya kesan serta perubahan tersebut ditunjukkan melalui kajian-kajian berikut. Abbas dan Mohammed (1989) dalam kajian mereka mendapati bahawa pengurus-pengurus di Arab Saudi mempunyai tanggungjawab yang tinggi terhadap kerja (beretika) dan akan terus bekerja walaupun mereka mampu untuk meneruskan kehidupan tanpa melakukan apa-apa pekerjaan. Beliau juga mendapati bahawa mereka yang lebih bertanggungjawab ini akan melakukan kerja dengan lebih baik berbanding dengan kelompok yang kurang tanggungjawabnya terhadap kerja.

Hasil kajian yang dilakukan oleh Mortensen, Smith dan Cavanaugh (1989) mendapati bahawa lazimnya para pengurus memandang etika sebagai suatu aspek yang penting dalam pekerjaan mereka. Hasil kajian ini juga menunjukkan bahawa pengurus yang bertingkah laku secara beretika percaya bahawa secara relatifnya tingkah laku ini adalah penting bagi menjamin kejayaan mereka dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahawa golongan yang ingin berjaya menganggap bahawa etika itu adalah sesuatu yang amat penting. Zahra (1989) telah melakukan kajian untuk mengenal pasti pemboleh ubah yang dapat mempengaruhi pandangan eksekutif bagi sesebuah firma. Hasil kajian tersebut mendapati bahawa pemboleh ubah kepercayaan dan nilai yang ada pada eksekutif adalah penting yang mana kedua-duanya mempunyai hubungan dengan pandangan mereka terhadap etika serta kesannya ke atas polisi syarikat dalam sesebuah firma.

Randall dan Cote (1991) dalam kajian mereka mendapati bahawa penglibatan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi dan unjuran kerja. Ini bermakna, individu yang mempunyai etika kerja yang tinggi adalah mereka yang mempunyai penglibatan diri yang memuaskan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Kajian oleh Eastman dan Eastman (1997) terhadap agen insurans dan penuntut dalam bidang insurans di dua buah universiti di Amerika Syarikat mendapati bahawa penuntut dalam bidang insurans mempunyai kecenderungan yang lebih untuk bertindak secara tidak beretika berbanding dengan agen insurans. Penuntut universiti tersebut juga menunjukkan etika personel dan etika profesional yang lebih rendah berbanding agen insurans.

Yurtsever (1998) membuat kajian terhadap 121 pengurus dari firma R & D di Turki. Hasil kajian tersebut mendapati bahawa kreativiti berkaitan langsung dengan etika relativisme. Hasil kajian tersebut juga mendapati bahawa etika relativisme memberi individu kebebasan untuk bertanggungjawab secara personal terhadap tindakannya. Sebaliknya kreativiti mempunyai hubungan songsang dengan etika idealisme kerana idealisme mendakwa nilai dan prinsip moral adalah untuk sejagat dan kekal abadi serta tidak boleh diubah.

Yousef (2001) telah menjalankan kajian ke atas 474 pekerja dari 30 organisasi di Emirates Arab Bersatu dan mendapati bahawa kepatuhan yang tinggi kepada etika kerja Islam dapat meningkatkan komitmen pekerja kepada organisasi kerana etika kerja Islam menyuruh kepada ketaatan dan bekerja bersungguh-sungguh. Abu Saad (2003) telah menjalankan kajian menggunakan skala yang telah dibentuk oleh Ali terhadap 143 guru sekolah rendah berbangsa Arab yang mengajar di Isreal. Skala ini mengukur tahap sejauh mana kesungguhan seseorang guru itu bekerja dan komitmen terhasil dari sifat menghormati diri, berdikari, kejayaan dan kepentingan yang diletakkan kepada sumbangan kerja mereka kepada organisasi dan masyarakat. Hasil kajian ini mendapati bahawa sifat kolektivisme semulajadi di kalangan bangsa Arab iaitu nilai terhadap usaha individu dan bertanggungjawab tidak terpisah dari nilai terhadap kepentingan sumbangan pekerja kepada organisasi dan masyarakat.

Integriti Ketua

Pengertian integriti adalah sinonim dengan etika. Menurut Hitt (1990) etika dan kepimpinan merupakan satu gandingan yang tidak dapat dipisahkan). Menurut Enderle (1987), kepimpinan beretika menumpukan kepada dua matlamat iaitu menjelaskan dan menjadikan sesuatu yang pasti tentang dimensi keputusan yang beretika, dan merumus serta mengenal pasti prinsip – prinsip etika yang diterima pakai.

Kepimpinan beretika boleh dilihat sebagai satu proses menyelidiki dan mencari nilai yang betul dan salah, serta menentukan tatacara bertindak yang dikatakan betul dan salah, serta menentukan tatacara bertindak yang dikatakan betul dan yang dikatakan salah (Guy, 1990).

Kouzes dan Posner (1992) pula menyatakan bahawa pemimpin yang beretika adalah orang yang mempunyai hati budi yang luhur, penuh minat untuk memimpin, sayang kepada produk yang dikeluarkan oleh organisasi yang dipimpinnnya dan mempunyai perasaan kasih sayang kepada orang – orang yang dipimpinnnya.

Kebiasaannya pemimpin yang beretika memimpin dengan berpandukan satu nilai dan visi tertentu yang dipegang dengan penuh semangat dan daya ketahanan diri. Beliau sentiasa

mencari jalan memastikan nilai yang dipegangnya itu dapat dicernakan dalam amalan kepimpinannya (Johnson, 1992).

Plane (1995) pula menambah bahawa masyarakat yang beretika tidak akan wujud sekiranya terdapat kepimpinan yang tidak amanah kerana amanah itu adalah satu sifat yang perlu ada dalam pemimpin yang beretika. Oleh itu pemimpin sebenar dalam sesebuah organisasi ialah mereka yang sentiasa mengutamakan isu-isu moral, prinsip dan etika.

Religiositi

Agama Islam terdiri daripada tiga (3) teras utama iaitu Islam, Iman dan Akhlak. Ketiga-tiga teras tersebut berada dalam satu maksud iaitu Islam dan tidak sempurna iman seseorang tanpa ketiga-tiga perkara tersebut. Hal tersebut bersesuaian dengan hadis Nabi SAW yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dan Muslim (Jilid 1: Bil 4):

“Pada suatu hari ketika Rasulullah SAW berada bersama kaum Muslimin, datang seorang lelaki kemudian bertanya kepada baginda: Wahai Rasulullah SAW, Apakah yang dimaksudkan dengan Iman? Lalu baginda bersabda: Kamu hendaklah percaya iaitu beriman kepada Allah SWT, para Malaikat, semua Kitab yang diturunkan, hari pertemuan dengan-Nya, para Rasul dan percaya kepada Hari Kebangkitan. Lelaki itu bertanya lagi: Wahai Rasulullah SAW, Apakah pula yang dimaksudkan dengan Islam? Baginda bersabda: Islam ialah mengabdikan diri kepada Allah dan tidak menyekutukan-Nya dengan perkara lain, mendirikan sembahyang yang telah difardukan, mengeluarkan Zakat yang diwajibkan dan berpuasa pada bulan Ramadan. Kemudian lelaki tersebut bertanya lagi: Wahai Rasulullah SAW, Apakah makna Ihsan? Rasulullah SAW bersabda: Engkau hendaklah beribadat kepada Allah SWT seolah-olah engkau melihat-Nya, sekiranya engkau tidak melihat-Nya, maka ketahuilah bahawa Dia sentiasa memerhatikanmu.” (HR Bukhari dan Muslim)

Rukun Islam mengandungi lima (5) perkara iaitu: 1) mengucap dua kalimah syahadah, 2) mengerjakan solat lima waktu, 3) berpuasa di bulan Ramadan, 4) menunaikan zakat dan 5) mengerjakan fardu haji di Mekah sebagaimana yang termaktub dalam al-Qur'an dan hadis Rasulullah saw. Hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim daripada Mu'az bin Jabal yang ketika itu menjadi utusan baginda di Yaman (Imam Bukhari, 2000).

Syahadah berkait dengan pengucapan, solat dan puasa pula berkait dengan tubuh badan, zakat berkait dengan harta manakala haji berkait dengan tubuh dan harta (Mustafa & Muhyiddin Misto, 2011). Sedangkan makna Iman adalah percaya dan yakin (*i'tiqad*). Menurut Said Hawa (2011), *i'tiqad* adalah keyakinan dan pendirian yang teguh berasaskan pemikiran yang teguh, yakin atau tidak ragu-ragu kerana mempunyai dalil dan bukti yang kuat. Keyakinan yang teguh diikuti dengan dalil yang kuat dapat membentuk akidah yang tinggi dan teguh. Manakala keyakinan yang teguh berasaskan ilmu dan diikuti dengan amal pula dapat membentuk keimanan.

Seterusnya, keimanan yang teguh diikuti *tasdiq* (membenarkan) dan *khudu'* (kepatuhan) dapat membentuk agama (Said Hawa, 2011). Walau bagaimanapun, kemanisan iman hanya dapat diperolehi seseorang apabila kecintaan kepada Allah SWT dan Rasulullah SAW mengatasi kecintaannya kepada yang lain, menyintai orang lain kerana mengharapkan keredaan Allah SWT dan membenci kekufuran sebagaimana kebenciannya daripada dilemparkan ke dalam api neraka (Imam Bukhari, 2000). Iman juga mempunyai 70 cabang dan salah satu daripada cabang tersebut adalah malu (Imam Bukhari, 2000). Iman memberikan kesan yang mendalam kepada kehidupan manusia. Keimanan yang teguh menjadikan manusia memiliki matlamat yang jelas dalam setiap aktiviti yang dilakukan iaitu *Al-Falah* yang bermaksud kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat, membebaskan manusia daripada memperhambakan diri kepada manusia, membentuk individual yang harmoni, memperoleh ketenangan jiwa, meningkatkan hubungan kemanusiaan dan memantapkan akhlak serta profesionalisme (Al-Banna, 2011).

Sedangkan ihsan pula adalah melakukan kebaikan. Allah SWT memerintahkan manusia agar berbuat ihsan untuk mendapat kemenangan dan kebahagiaan (Muhammad al-Ghazali & H. Mohd Rafail, 1997). Ihsan berkait rapat dengan takwa dan amal soleh. Muhammad al-Ghazali & H. Mohd Rafail (1997), mendefinisikan ihsan sebagai perbuatan memberikan manfaat kepada orang lain walaupun perbuatan tersebut tidak menjadi kewajipan ke atasnya.

Merujuk kepada pandangan Islam, agama atau al-Din adalah satu sistem Ilahi yang mengajak orang-orang yang berakal, secara ikhtiar atau pilihan kepada jalan yang membawa kebaikan di dunia dan kejayaan di akhirat. Oleh yang demikian, al-Din dalam pengertian yang lengkap ialah sistem kehidupan yang mengandungi konsep dan peraturan tentang akidah, akhlak, kemasyarakatan, politik dan sebagainya. Islam mengiktiraf bahawa pelaksanaan tanggungjawab sebagai seorang Islam melalui Rukun Islam yang lima adalah manifestasi kepada kepercayaan terhadap Rukun Iman. Sehubungan itu, ibadah khusus dapat menghindarkan manusia daripada melakukan kejahatan.

Agama Islam merupakan agama yang bersifat mudah, rasional, praktikal dan bersepadu. Syariat Islam bersifat sempurna, menyeluruh, lengkap dan syumul (Al-Banna, 2010). Misi utama agama Islam adalah untuk membentuk kehidupan yang sempurna dalam rangka kerja pengabdian diri kepada Allah SWT yang menjadi tujuan utama dalam kehidupan manusia. Keimanan dalam kajian keislaman disebut juga sebagai Akidah Islam yang berasaskan keyakinan bahawa Allah SWT adalah pencipta, manakala manusia dan alam semesta adalah makhluk. Sumber utama epistemologi Islam pula adalah berpandukan al-Quran dan Sunnah yang kemudiannya disokong oleh ijmak dan *qias* (Al-Banna, 2010).

Secara konseptual, *religiositi* daripada perspektif Islam adalah seluruh aspek kehidupan umat Islam (Al-Banna, 2010). Sebagaimana maksud dari firman Allah dalam surah Al-Baqarah ayat 208 yang terjemahannya ialah: “Wahai orang-orang beriman masuklah kamu dalam Islam secara keseluruhan (kaffah). Dan Allah yang menguasai dan mentadbir seluruh alam ini dan menjadikan dunia sebagai medan ujian bagi manusia.

Hal ini turut disokong dalam surah al-Mulk ayat 1-2, firman-Nya yang bermaksud: “Maha Suci Allah SWT yang di tangan-Nya segala kerajaan dan Dia Maha Kuasa atas segala sesuatu. Yang menjadikan mati dan hidup supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalannya.”

Integriti Ketua dan Etika Kerja Islam

Terdapat pelbagai kajian yang dilakukan oleh penyelidik mengenai etika ketua dan kepimpinan dalam organisasi. Kajian Peterson (2003) terhadap 235 bekas pemegang Ijazah Pentadbiran Perniagaan di Amerika Syarikat mendapati terdapat hubungan antara tingkah laku etika ketua dan antara subordinat.

Thomas dan Simerly (1994) pula membayangkan bahawa budaya dan amalan sesebuah organisasi adalah budaya dan amalan yang dibentuk dan dipersetujui oleh orang atasannya. Manakala para pekerja pula boleh menerapkan dalam diri mereka beberapa amalan yang tidak bercanggah dengan nilai-nilai etika. Contohnya jujur, berpegang pada janji, berlaku adil, menghormati satu sama lain, bertimbang rasa dan ketahanan diri. Namun amalan ini mungkin tidak berkesan tanpa sokongan kepimpinan yang baik dengan dibantu oleh program serta polisi yang jelas yang diharapkan oleh organisasi (Haas, 1994). Ini menunjukkan peranan pemimpin amat penting untuk memastikan bahawa para pekerja dalam organisasi bertingkah laku secara etika.

Kajian Morgan (1993) ke atas kakitangan peringkat pengurusan mendapati bahawa tindakan dan tingkah laku model peranan adalah pengaruh utama terhadap tingkah laku tidak beretika. Mereka ini berpendapat penyelia semerta dan orang atasan merupakan sumber utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka khususnya yang berkaitan dengan soal etika. Ini disahkan dalam kajian oleh McDonald dan Zepp (1988), dan Hitt (1990) yang mendapati sikap etika pengurus-pengurus dipengaruhi oleh tingkah laku etika orang atasan mereka.

Manakala kajian Dolecheck dan Dolecheck (1987) menyatakan tingkah laku ketua ada memberi kesan terhadap pengikutnya. Namun terdapat juga kajian yang menunjukkan bahawa tingkah laku ketua tidak memberi apa-apa kesan terhadap pengikutnya (Liebersson & O'Connor, 1972) dan ketua tidak diperlukan jika pekerja mempunyai daya motivasi dan inovasi yang tinggi (Kerr & Jermier, 1978). Justeru kajian ini penting untuk mengesahkan dapatan daripada kajian-kajian yang lepas.

Religiositi dan Etika Kerja Islam

Kajian Muhamad et. al (2008) terhadap *religiositi* dan etika kerja Islam dalam kalangan askar-askar Islam di Malaysia mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Askar yang komited terhadap agama mempunyai tahap etika kerja Islam yang tinggi. Kajian Zahrah et. al (2016) terhadap 150 pentadbir di institusi-institusi pendidikan tinggi Islam di Utara Malaysia mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara *religiositi*, etika kerja Islam dan prestasi kerja.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini dijalankan terhadap kakitangan awam dari dua buah jabatan kerajaan yang beroperasi di negeri Perlis, Kedah dan Pulau Pinang. Sebanyak 243 borang soal selidik telah diterima untuk dianalisis daripada kakitangan jabatan di negeri terbabit. Memandangkan kajian ini melibatkan etika kerja Islam, soal selidik hanya diedarkan kepada kakitangan yang beragama Islam.

Kajian ini telah mengadaptasi instrumen skala *religiositi* yang telah dibentuk oleh Wan Marhaini et al. (2008). Manakala tahap integriti ketua pula diukur dengan menggunakan instrumen “*Perceived Leader Integrity Scale*” yang dibentuk oleh Craig dan Gustafson (1998). Seterusnya etika kerja Islam pula diukur dengan menggunakan instrumen yang telah dibentuk oleh Ali (1992).

Kajian ini melibatkan pengukuran konsep integriti ketua, *religiositi* dan etika kerja Islam. Dalam hal ini, instrumen yang telah dibentuk oleh pengkaji awal bagi mengukur konsep-konsep di atas yang diguna pakai. Integriti ketua telah diukur dengan menggunakan instrumen “*Perceived Leader Integrity Scale*” yang dibentuk oleh Craig dan Gustafson (1998) yang mempunyai 31 item. Sementara itu, pengukuran *religiositi* diukur dengan mengadaptasi instrumen skala *religiositi* yang telah dibentuk oleh Wan Marhaini et al. (2008) yang mengandungi 23 item. Manakala etika kerja Islam diukur dengan menggunakan instrumen pengukuran etika kerja Islam yang dibentuk oleh Ali (1992) yang terdiri daripada 17 item. Kesemua konsep di atas diukur dengan menggunakan skala Likert iaitu skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju).

Kajian ini telah mendapati nilai Cronbach alpha bagi menentukan kebolehpercayaan instrumen-instrumen yang telah digunakan adalah antara 0.86 dan 0.97 dan membolehkan penyelidik meneruskan ujian-ujian berikutnya. Secara khususnya, nilai Cronbach alpha bagi instrumen integriti ketua ($\alpha = 0.97$), *religiositi* ($\alpha = 0.88$) dan etika kerja Islam ($\alpha = 0.97$) menunjukkan kebolehpercayaan yang memuaskan.

HASIL KAJIAN

Semua data dari soal selidik yang telah dipulangkan oleh responden dianalisis dengan menggunakan IBM SPSS. Analisis melibatkan analisis deskriptif seperti latar belakang responden dan min skor bagi pembolehubah yang terlibat. Analisis juga melibatkan ujian hipotesis hubungan antara pembolehubah integriti ketua, *religiositi* dan etika kerja Islam yang dialami oleh responden.

Latar Belakang Responden

Latar belakang peribadi responden yang akan dibincangkan melibatkan jantina, umur, status perkahwinan, aliran pendidikan, pendapatan dan tempoh perkhidmatan dalam organisasi (Jadual 1). Kajian ini mengambil maklumat daripada 55.1 % kakitangan lelaki dan 44.9 % kakitangan perempuan. Sebahagian besar responden berpendidikan aliran kebangsaan (73.3 %) dan berpendapatan antara RM 2000 – RM 3000 (39.5 %). Manakala majoriti responden berumur antara 41 hingga 50 tahun (39.9. %). Sementara itu, majoriti responden adalah telah berkahwin (71.6 %). Kebanyakan responden mempunyai pengalaman 5 ke bawah.

Jadual 1 Latar Belakang Responden

	bil	%		bil	%
Jantina			Aliran Pendidikan		
Lelaki	134	55.1	Aliran Agama	65	26.7
Perempuan	109	44.9	Aliran Kebangsaan	178	73.3
Umur			Pendapatan		
30 tahun ke bawah	79	32.5	RM2000 ke bawah	74	30.5
31-40 tahun	27	11.1	RM2001 - RM3000	96	39.5
41-50 tahun	97	39.9	RM3001 - RM4000	30	12.3
51 tahun ke atas	40	16.5	RM4001 - RM5000	23	9.5
			RM5001 ke atas	20	8.2
Status Perkahwinan			Tempoh Perkhidmatan		
Bujang	51	21.0	5 tahun ke bawah	142	58.4
Berkahwin	174	71.6	6 hingga 10 tahun	54	22.2
Duda/Janda	18	7.4	11 hingga 15 tahun	30	12.3
			15 tahun ke atas	17	7.0

Hubungan Integriti Ketua, *Religiositi* dan Etika Kerja Islam

Analisis deskriptif menunjukkan responden memberi nilai yang tinggi kepada etika kerja Islam diikuti oleh *religiositi* dan integriti ketua. Sementara itu, integriti ketua dan *religiositi* mempunyai korelasi secara positif dan signifikan dengan etika kerja Islam (Jadual 3).

Jadual 2 Min Skor dan Korelasi antara Integriti Ketua, *Religiositi* dan Etika Kerja Islam

Pembolehubah	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3
1. Etika Kerja Islam	3.93	.71	1		
2. Integriti Ketua	4.02	.49	.811*	1	
3. <i>Religiositi</i>	4.11	.69	.461*	.483*	1

* $p < 0.01$

Seterusnya, ujian regresi terhadap etika kerja Islam yang melibatkan pembolehubah integriti ketua dan *religiositi* adalah memberi keputusan hubungan signifikan ($F = 236.911$, $p < 0.01$). Kedua-dua pembolehubah bebas tersebut telah berpotensi menyumbang sebanyak 66.4 % varian dalam pembolehubah bersandar etika kerja Islam (Jadual 4). Sementara itu, integriti ketua dan *religiositi* telah membuktikan hubungan yang signifikan dengan etika kerja Islam.

Jadual 3 Analisis Regresi Terhadap Etika Kerja Islam

	Unstandardized		t	Sig.
	B	Std. Error		
<i>Constant</i>	2.641	0.309		0.00
Integriti Ketua	.746	0.034	17.953	0.00*
<i>Religiositi</i>	.126	0.045	2.104	0.03**

* $p < 0.01$, ** $p < 0.05$

Pembolehubah bersandar: Etika Kerja Islam

R square: 0.664

ANOVA: F = 236.911, Sig. 0.00

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Perbincangan

Kajian ini bertujuan mengkaji hubungan dan kesan integriti ketua dan *religiositi* terhadap etika kerja Islam dalam kalangan kakitangan sokongan. Hasil kajian menunjukkan integriti ketua dan *religiositi* berhubung secara positif dan signifikan dengan etika kerja Islam. Di samping itu, kajian juga mendapati integriti ketua dan *religiositi* mempengaruhi etika kerja Islam dalam kalangan kakitangan sokongan. Ini bermaksud bahawa jika bertambahnya integriti ketua dan *religiositi* dalam kalangan kakitangan sokongan, ia akan mengakibatkan peningkatan etika kerja Islam. Ianya selaras dengan Rasulullah SAW bersabda: “Tunaikan amanah kepada siapa yang mengamanahkan kepada kamu dan jangan kamu khianat siapa yang mengkhianati kamu.” (HR Ahmad, Al-Tirmizi dan Abu Daud)

Penemuan berkaitan hubungan antara integriti ketua dan etika kerja Islam dalam kajian ini selaras dengan penemuan Dolecheck dan Dolecheck (1987) Peterson (2003) yang mendapati bahawa terdapat hubungan tingkah laku etika ketua dan subordinat atau pengikut. Manakala penemuan berkaitan dengan hubungan *religiositi* dan etika kerja Islam adalah selaras dengan kajian Muhamad et. al (2008) dan Zahrah et. al (2016). Dalam konteks ini ketua seharusnya menunjukkan contoh yang baik kepada kakitangan di bawahnya kerana ketua merupakan teladan bagi setiap kakitangan bawahan. Manakala setiap kakitangan pula harus meningkatkan ilmu, iman dan amal dalam kehidupan seharian dan mematuhi segala ketetapan dalam ajaran Islam sebagaimana sabda Rasulullah SAW: “Janganlah kamu membebaskan mereka (hamba), dan jika kamu memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka.” (HR Bukhari)

Ini memberi gambaran bahawa peranan integriti ketua dan *religiositi* adalah signifikan dalam meningkatkan etika kerja Islam. Penemuan ini menyarankan agar pihak pengurusan dapat meningkatkan nilai-nilai *religiositi* dalam organisasi kerana ia dapat meningkatkan etika kerja Islam dalam kalangan kakitangan awam. Rumusan yang dapat dibuat disini adalah konsep

integriti ketua dan *religiositi* merupakan salah satu cara untuk meningkatkan etika kerja Islam dalam kalangan kakitangan.

Etika kerja Islam dalam institusi awam tidak dapat diabaikan dan cadangan agar nilai etika kerja Islam dapat disemai di kalangan penjawat awam di Malaysia. Kursus dan seminar berhubung dengan menanam nilai etika kerja Islam kepada penjawat awam perlu dipertingkatkan. Bahan-bahan rujukan bercetak atau audio visual boleh membantu meningkatkan kefahaman etika kerja Islam. Sementara itu kepimpinan dalam agensi awam perlu memberi teladan kepada pekerja bawahan. Pada masa yang sama pembudayaan amalan etika kerja Islam dikalangan penjawat awam harus dipertingkatkan.

KESIMPULAN

Penemuan-penemuan di atas telah merumuskan beberapa cadangan kepada sektor awam agar ia dapat beroperasi dengan lebih cekap dan berkesan dalam mengelakkan salah laku dalam kalangan kakitangan. Bagi mengatasi masalah ini, pihak pengurusan perlulah menunjukkan contoh teladan yang baik kepada setiap kakitangan dan setiap kakitangan bawahan pula perlu meningkatkan tahap *religiositi* masing-masing dalam kehidupan seharian. Pihak pengurusan disarankan memberi kefahaman, menerap dan memupuk nilai etika kerja Islam dalam pekerjaan dengan cara menyediakan aktiviti-aktiviti seperti kursus, ceramah, pengajian, pembudayaan, teladan dan lain-lain aktiviti dalam kalangan kakitangan awam. Peningkatan integriti ketua dan *religiositi* dapat meningkatkan etika kerja Islam dalam kalangan kakitangan, serta akan memberi kesan yang positif dalam pembangunan dan kecemerlangan organisasi. Ringkasnya, kajian ini telah berjaya membuktikan bahawa integriti ketua dan *religiositi* sebagai faktor penyumbang kepada etika kerja Islam dalam kalangan kakitangan awam.

RUJUKAN

- Abbas Ali & Mohammed Al-Shakhis. (1989). The meaning of work in Saudi Arabia. *International Journal of Manpower*, 10 (1), 26 – 32.
- Abdullah Abdul Ghani. (2004). Tingkah laku etika ketua dan subordinat di bank-bank di Utara Malaysia. *International Journal of Management Studies*, 11 (1), pp. 217-233.
- Abeng, T. (1997). Business ethic in Islamic context: perspective of a Muslim business leader. *Business Ethics Quarterly*, 7 (3), pp. 47-54.
- Abu Saad, I. (2003). The work values of Arab teachers in Israel in a multicultural context. *Journal of Beliefs and Values*, 24 (1), 39 – 51.
- Ali, A.J. (1992). The Islamic work ethic in Arabia. *The Journal of Psychology*. 126 (5), pp. 507-519.
- Baelz, P. (1977). *Ethics and Belief*. London: Sheldon Press.
- Bandura, A. (1971). *Social Learning Theory*. Eaglewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Beauchamp, T.L. and Bowie, N.E. (1983). *Ethical Theory and Business*, (2nd Ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Beekun, R. I. (1998). *Etika Perniagaan Islam*. (terj.) Zainab Abd Kadir. Selangor: The International of Islamic Thought Malaysia dan Thinkers Library Sdn Bhd.

- Beekun, R.I. (1997). *Islamic Business Ethics*. Herndon: The International Institute of Islamic Thought.
- Craig, S.B. and Gustafson, S.B. (1998), Perceived leader integrity scale: an instrument for assessing employee perceptions of leader integrity, *Leadership Quarterly*, 9, pp. 127-145.
- Dolecheck, M. and Dolecheck, C. (1987). Business ethics: A comparison of attitude of managers in Hong Kong and the United States, *Hong Kong Managers*, 1, pp. 28-43.
- DuBrin, A.J. (1994). *Contemporary Applied Management: Skill for Managers*. (4th Ed.). Illinois, USA: Irwin.
- Enderle, G. (1987). Some perspectives of managerial ethic leadership. *Journal of Business Ethics*, 6, pp. 657-663.
- Haas, R.D. (1994). Ethics: A global business challenge. *Vital Speeches of the Day*, 60 (16), pp. 506.
- Hansen, R.S. (1992). A multidimensional scale for measuring business ethic: A purification and refinement. *Journal of Business Ethics*, 11, pp. 523-534.
- Hitt, W.D. (1990). *Ethics and Leadership: Putting Theory into Practice*. Columbus: Bettelle Press.
- Jiwa Mohd. Isa (1991). *Etika Perniagaan*. Dalam Syed Ghazali & Zambry. (Ed). Shah Alam: Hizbi Sdn Bhd.
- Johnson, P. (1992). Business ethics is an inside job. *The Journal of Management Development*, 11 (4), pp. 44-48.
- Kantor, J. and Weisberg, J. (2002). Ethical attitudes and ethical behavior: Are managers role models? *International Journal of Manpower*, 23 (8), pp. 687-703.
- Khairul Azran Hussin (19 Ogos 2019) Separuh kes rasuah babitkan kakitangan awam dan golongan muda. *Berita Harian*, [On-line] Available <https://www.bharian.com.my>
- Kouzes, J.M. and Posner, B.Z. (1992). Ethical leasers: An easy about being in love. *Journal of Business Ethics*, 11, pp. 479-484.
- Lacey, A.R. (1976). *A Dictionary of Philosophy*. London:Routledge and Kegan Paul.
- Mackie, J.L. (1971). *Inventing Wright and Wrong*. Great Britain: Cox and Wyman Ltd.
- McDonald, G. and Nijhof, A. (1999). Beyond codes of ethics: An integrated framework for stimulating morally responsible behavior in organizations. *Leadership & Organization Development Journal*, 20 (3), pp. 133 – 146.
- McDonald, G.M. and Zepp, R.A. (1988). Ethics perceptions of Hong Kong Chinese business managers. *Journal of Business Ethics*, 7, pp. 835-845.
- Miqdad YalJin. (1973). *Al-Ittijah al-Akhlaqi fi al-Islam*. Mesir: Maktabahal-Khanji.
- Mohd. Nasir Omar. (1986). *Falsafah Etika: Perbandingan Pendekatan Islam dan Barat*. Kuala Lumpur: Bahagian Hal Ehwal Islam, Jabatan Perdana Menteri.
- Mustafa & Muhyiddin Misto. (2011). *Al-wafii Syarah Arbain Nawawiyah, Pokok - Pokok Ajaran Islam*. Jakarta: Robbani Press.
- Nurul Hidayah bahaudin (11 September, 2019). 20 individu ditahan kes jual Mykad. *Sinar Harian*, [On-line] Available <https://www.sinarharian.com.my>
- Peterson, D. (2004). Perceived leader integrity and ethical intentions of subordinates. *The Leadership & Organization Development Journal*, 25 (1), pp. 7-23.

- Reidenbach, R.E. and Robin, D.P. (1990). Toward the development of a multidimensional scale for improving evaluations of business ethics. *Journal of Business Ethics*, 9, pp. 639-653.
- Said Hawa (2011). *Al-Islam*. Jakarta: Intermedia.
- Schminke, M., Ambrose, M.L. and Neubaum, D.O. (2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, pp. 135–151
- Shaw, W.H. (1991). *Business Ethics*. California: Wadsworth Publishing Co.
- Shukri Ahmad & Razali Mat Zain (2001). *Adab dan etika kerja Islam dalam organisasi*. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Siti A'isyah Sukaimi (18 Oktober, 2019) Kantoi seludup di sempadan. *Harian Metro*, [On-line] Available <https://www.bharian.com.my>
- Suhaila Sharul Anuar (14 September, 2019) Jual Mykad bermakna khianati negara. *Berita Harian*, [On-line] Available <https://www.bharian.com.my>
- Thomas, A.S. and Simerly, R.L. (1994). The chief executive officer and corporate social performance: An interdisciplinary examination. *Journal of Business Ethics*, 13, pp. 959-968.
- Wan Marhaini, W. A., Ab Rahman, A., Ali, N.A. & Che Seman, A. (2008). Religiosity and banking selection criteria among malays in Lembah Klang. *Shariah Jurnal*, 16 (2), pp. 279-304
- Weiss, J.W. (1990). *Business Ethics: A Managerial, Stakeholder Approach*. California: Wadsworth Publishing Co.
- Yousef, D. A. (2000). The Islamic work ethic as a mediator between locus of control, role conflict and role ambiguity: a study in an Islamic country setting. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (4), 283 – 302.
- Yousef, D.A. (2001). Islamic work ethic: a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30 (2), pp. 152 – 169.
- Zahrah, N., Abdul Hamid, S. N., Abdul Rani, S. H., and Mustafa Kamil, B. A. (2016). The relationship between Islamic religiosity, Islamic work ethics and job performance. *The European Proceedings of Social Behavioral Science*, pp. 1-8