

**AMALAN ETIKA KERJA DALAM PERKHIDMATAN AWAM
MALAYSIA: SATU KAJIAN KE ATAS
KEMENTERIAN BELIA DAN SUKAN
MALAYSIA**

Satu Kertas Projek Sarjana yang dikemukakan kepada Sekolah Siswazah
untuk memenuhi sebahagian daripada keperluan
Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan)
Universiti Utara Malaysia

Oleh:

Mohd Hata Bin Saliman

© Mohd Hata Saliman, 2001, Hak Cipta Terpelihara



Sekolah Siswazah
(Graduate School)
Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK
(Certification of Project Paper)

Saya, yang bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certify that)

MOHD HATA BIN SALIMAN

Calon untuk Ijazah
(candidate for the degree of) **SARJANA SAINS PENGURUSAN**

telah mengemukakan kertas kerja bertajuk
(has presented his / her project paper of the following title)


AMALAN ETIKA KERJA DALAM PERKHIDMATAN AWAM MALAYSIA:
SATU KAJIAN KE ATAS KEMENTERIAN BELIA DAN SUKAN
MALAYSIA

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek
(as it appears on the title page and front cover of project paper)

bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan,
dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.
(that the project paper acceptable in form and content, and that a satisfactory
knowledge of field is covered by the project paper).

Nama Penyelia
(Name of Supervisor) : **DR. HAJI MALEK SHAH BIN HAJI MOHD YUSOFF**

Tandatangan
(Signature)



Tarikh
(Date)

_____ 27-12-2001 _____

**SEKOLAH SISWAZAH
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

KEBENARAN MENGGUNA

Kertas projek penyelidikan ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan pengijazahan program Sarjana Universiti Utara Malaysia (UUM), Sintok, Kedah Darul Aman. Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan UUM mempamerkan sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara sebahagian daripada kertas projek ini atau secara keseluruhannya untuk tujuan akademik adalah dibolehkan dengan kebenaran penyelia projek penyelidikan ini atau Dekan Sekolah Siswazah. Sebarang bentuk salinan dan catatan bagi tujuan komersial adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada pengkaji. Pernyataan rujukan kepada penulis dan UUM perlulah dinyatakan jika sebarang bentuk rujukan dibuat ke atas kertas projek ini.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan kertas projek ini sama ada keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:

**DEKAN SEKOLAH SISWAZAH
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
06010 SINTOK
KEDAH DARUL AMAN**

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk meneliti tahap amalan etika kerja di kalangan anggota di Kementerian Belia dan Sukan Malaysia (KBSM). Ia dibahagikan kepada enam bab kesemuanya. Bab satu ialah pengenalan yang mengandungi; pendahuluan kepada kajian dan latar belakang kewujudan KBSM; pernyataan masalah situasi yang berlaku tanpa amalan etika kerja yang kukuh di kalangan ahli-ahlinya; persoalan-persoalan kajian yang menyentuh sejauh mana etika kerja diamalkan oleh anggota KBSM; objektif kajian menjurus kepada tujuan kajian dilakukan; kepentingan kajian menekankan perlunya kajian ini dijalankan; skop kajian menyentuh limitasi kajian hanya terhadap anggota yang terpilih dalam KBSM dan agensi di bawahnya serta menggunakan kayu ukur terhadap enam nilai Etika Kerja Tonggak Duabelas (EKT12); faedah kajian tertumpu kepada kepentingan hasil kajian dan maklumbalas yang boleh diterima pakai untuk tujuan pembaikan terhadap organisasi; dan penjelasan konsep bagi tujuan menjelaskan konsep-konsep yang digunakan dalam kajian ini. Bab dua ialah sorotan literatur yang memuatkan; perspektif nilai dan etika kerja yang menjelaskan tentang nilai dan nilai kerja, nilai persekitaran kerja serta etika kerja; sikap dan hubungannya dengan etika kerja; prestasi kerja dan hubungannya dengan etika kerja; dan kajian-kajian lain yang berhubungan dengan etika kerja. Bab tiga pula tinjauan terhadap nilai dan etika dalam Perkhidmatan Awam Malaysia yang memaparkan; senario nilai dan etika dalam perkhidmatan awam; dan penghayatan dan amalan etika anggota perkhidmatan awam. Bab empat ialah metodologi kajian yang mengandungi; reka bentuk kajian, kajian lapangan melalui tinjauan keratan rentas; rangka kerja teoritikal yang mengandungi pembolehubah bebas demografi, maklumat kerja dan prestasi kerja dan pembolehubah bersandar iaitu amalan enam nilai EKT12. Bahagian ini juga mengandungi hipotesis kajian yang berasaskan kajian oleh Mahmood et. al (1997) dan Iwati (2000), instrumen kajian menggunakan borang soal selidik yang diedarkan kepada 120 sampel kajian, mewakili 650 populasi. Bab lima pula merupakan dapatan kajian bagi menjawab persoalan hipotesis berasaskan intipati pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar. Dapatan kajian ini merupakan perolehan kajian melalui perosesan data menggunakan perisian SPSS. Bab enam pula mengemukakan perbincangan, cadangan serta rumusan untuk dijadikan panduan dan tindakan susulan yang sewajarnya bagi memperbaiki segala kekurangan dan kelemahan yang berlaku dalam organisasi KBSM. Akhirnya, rumusan kajian mendapati etika kerja mempunyai hubungan yang sangat signifikan dengan prestasi kerja secara keseluruhan tetapi tidak dengan faktor demografi dan maklumat kerja secara keseluruhan.

ABSTRACT

This research is aimed to reviewing the implementation of work ethics among staff of the Ministry of Youth and Sports Malaysia (KBSM). The research is divided into six chapters. The first chapter deals with introduction of research and basics of the existence of KBSM. Problems pertaining to non-adherence to code of ethics among staffs of KBSM. The research work reveals the degree of adherence to the code of work ethics by their staffs. This research asserts the importance of such survey whose scope is limited to the selected staffs of KBSM and its related agencies. The common yardstick in evaluation is based upon 12 Cardinal Work Ethics (Etika Kerja Tonggak Dua Belas (EKT12)). The importance of the research is its applicability in improving organization performance, clarification of concepts in the research. The second chapter narrates about the value perspective and work ethics. It emphasizes values and work values, values in work environment, work ethics, behavioral aspect of work ethics; work performance and its link with work ethics; and other research that are related to work ethics. Third chapter envisages value and ethics in the Government Civil Service and practices or implementation of work ethics in the civil service. Chapter four deals with research methodology, research format used to survey cross section. The theoretical frameworks that use independent variables as demography, work knowledge and competence and dependent variables pertaining to practices of six values mentioned in EKT 12. This section also contains survey hypothesis based on Mahmood et. al (1997) and Iwati (2000). Questionnaire used as survey tools on 120 samples out of 650 populations. Chapter five consists the results of survey, responds on hypothesis questions of both variables and invariables. Survey outcome is the analysis of data collected, were processed using SPSS software. Chapter six; discusses on suggestions and conclusions that can serve as guide and remedial action steps to address the weakness that exist in KBSM organization. The research concludes that work ethics have significant impact or influence upon work performance altogether but not with demographic factor or work knowledge.

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, syukur ke hadrat Allah Subhanahu Wataala yang Maha Pemurah lagi maha Pengasihani kerana dengan limpah kurnia dan rahmatnya, maka kertas projek ini telah dapat saya sempurnakan.

Saya mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih yang tidak terhingga kepada Dr. Hj. Malek Shah bin Hj. Mohd. Yusoff selaku penyelia projek yang cukup banyak memberikan bimbingan dan ilmu dalam menyempurnakan kertas projek ini.

Penghargaan dan terima kasih juga saya ucapkan kepada Dekan Sekolah Siswazah Universiti Utara Malaysia, Pengarah INTAN Bukit Kiara serta semua pensyarah yang telah banyak mencurahkan ilmu, pengalaman dan pendedahan yang sangat bermanfaat, bagi membantu saya dalam usaha menyiapkan kertas projek ini.

Saya juga merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada Yang Mulia, Dato' Raja Ruslan Bin Raja Samah, Ketua Pengarah Jabatan Belia Dan Sukan Negara Kementerian Belia dan Sukan Malaysia yang telah memberikan sokongan kepada saya untuk menjalankan kajian ini di Kementerian Belia Dan Sukan Malaysia.

Teristimewa ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada ummi tersayang, Hajah Saniah, isteri tercinta, Zainon Saidi yang sentiasa tabah dan sentiasa mendoakan kejayaan saya, serta kepada anak-anak yang dikasihi Nurul Hani, Muhammad Hazwan dan Nurul Diyana yang menambahkan iltizam untuk berjaya lebih teguh.

Akhir sekali saya mengucapkan ribuan terima kasih kepada semua yang telah membantu saya secara langsung atau tidak langsung, hanya Allah S.W.T. sahaja yang akan dapat membalasnya dengan ganjaran yang lebih baik.

KANDUNGAN

PERKARA

MUKA SURAT

| | |
|--------------------|-----|
| Kebenaran Mengguna | i |
| Abstrak | ii |
| Absctract | iii |
| Penghargaan | iv |
| Kandungan | v |
| Senarai Jadual | vii |
| Senarai Rajah | ix |

BAB SATU : PENGENALAN

| | |
|-----------------------------|----|
| 1.1. Pendahuluan | 1 |
| 1.2. Latar Belakang Masalah | 2 |
| 1.3. Pernyataan Masalah | 6 |
| 1.4. Persoalan Kajian | 9 |
| 1.5. Objektif Kajian | 9 |
| 1.6. Kepentingan Kajian | 10 |
| 1.7. Skop Kajian | 10 |
| 1.8. Faedah Kajian | 11 |
| 1.9. Penjelmaan Konsep | 12 |
| 1.10. Rumusan | 13 |

BAB DUA : SOROTAN LITERATUR

| | |
|--|----|
| 2.1. Pendahuluan | 15 |
| 2.2. Perspektif Nilai Dan Etika Kerja | 16 |
| 2.3. Sikap Dan Hubungannya Dengan Etika Kerja | 32 |
| 2.4. Prestasi Kerja Dan Hubungannya Dengan Etika Kerja | 34 |
| 2.5. Kajian Lain Yang Berhubung Dengan Etika Kerja | 39 |
| 2.6. Rumusan | 41 |

BAB TIGA : NILAI DAN ETIKA DALAM PERKHIDMATAN AWAM: SATU TINJAUAN

| | |
|---|----|
| 3.1. Pendahuluan | 43 |
| 3.2. Senario Nilai Dan Etika Dalam Perkhidmatan Awam | 44 |
| 3.3. Penghayatan Dan Amalan Etika Anggota Perkhidmatan Awam | 48 |
| 3.4. Rumusan | 57 |

BAB EMPAT : METODOLOGI KAJIAN

| | |
|------------------------------|----|
| 4.1. Pendahuluan | 61 |
| 4.2. Rekabentuk Kajian | 61 |
| 4.3. Rangka Kerja Teoritikal | 62 |
| 4.4. Instrumen Kajian | 68 |
| 4.5. Pensampelan Kajian | 71 |
| 4.6. Batasan Kajian | 72 |
| 4.7. Kaedah Pengumpulan Data | 72 |
| 4.8. Tatacara Analisis Data | 73 |
| 4.9. Rumusan | 75 |

BAB LIMA : DAPATAN KAJIAN

| | |
|---|-----|
| 5.1. Pendahuluan | 76 |
| 5.2. Profil Demografi Responden | 76 |
| 5.3. Maklumat Pekerjaan | 78 |
| 5.4. Prestasi Kerja | 81 |
| 5.5. Maklumat Etika Kerja | 84 |
| 5.6. Hubungan Demografi Dengan Etika Kerja | 87 |
| 5.7. Hubungan Antara Pembolehubah Maklumat Dengan Etika Kerja | 103 |
| 5.8. Hubungan Pembolehubah Prestasi Kerja Dengan Etika Kerja | 108 |
| 5.9. Rumusan | 111 |

BAB ENAM : PERBINCANGAN, CADANGAN DAN RUMUSAN

| | |
|-----------------------------------|-----|
| 6.1. Pendahuluan | 112 |
| 6.2. Faktor Demografi | 114 |
| 6.3. Maklumat Pekerjaan | 124 |
| 6.4. Aspek Prestasi Kerja | 131 |
| 6.5. Cadangan Kajian Masa Hadapan | 134 |
| 6.6. Rumusan | 136 |

| | |
|--------------------|-----|
| BIBLIOGRAFI | 140 |
|--------------------|-----|

LAMPIRAN

1. Struktur Organisasi Kementerian Belia dan Sukan Malaysia
2. Borang Soal Selidik
3. Jadual Komprehensif Dapatan Kajian

SENARAI JADUAL

| Jadual | Tajuk | Muka Surat |
|--------|--|------------|
| 3.1 | Kes-kes disiplin Anggota Perkhidmatan Awam dari 1994-1999 | 54 |
| 3.2 | Bilangan siasatan BPR terhadap anggota perkhidmatan awam / orang awam bagi tahun 1994 hingga 1998 (Dato' Haji Ahmad Said) | 56 |
| 4.1 | Takrif bagi Analisis Pearson | 73 |
| 5.1 | Pecahan responden mengikut demografi | 78 |
| 5.2 | Kategori Jawatan | 78 |
| 5.3 | Jumlah gaji sebulan responden | 79 |
| 5.4 | Tempoh perkhidmatan | 80 |
| 5.5 | Persepsi responden terhadap kerja mereka | 80 |
| 5.6 | Penilaian prestasi oleh ketua pada tahun 2000 | 81 |
| 5.7 | Responden mendapat anugerah, penilai prestasi yang tepat, pernah diberi teguran, amaran atau tindakan disiplin dan gaji diterima selaras dengan prestasi kerja | 82 |
| 5.8 | Hubungan peribadi responden dengan pegawai penilai | 83 |
| 5.9 | Semua kerja telah dilakukan dengan baik | 83 |
| 5.10 | Pergerakan gaji pada tahun 2000 | 84 |
| 5.11 | Statistik deskriptif EKT12 | 84 |
| 5.12 | Matriks korelasi Pearson nilai-nilai etika | 85 |
| 5.13 | Cronbach Alpha untuk T1 – T6 dan Etika Kerja | 86 |
| 5.14 | Keputusan ujian korelasi Pearson ke atas jantina | 88 |
| 5.15 | Keputusan ujian korelasi Pearson melihat hubungan jantina dengan nilai etika secara satu persatu | 89 |
| 5.16 | Keputusan ujian-t bagi melihat perbezaan nilai etika kerja keseluruhan berdasarkan jantina. | 89 |
| 5.17 | Keputusan ujian-t bagi melihat perbezaan setiap nilai ETK12 mengikut faktor jantina. | 91 |
| 5.18 | Keputusan ujian korelasi Pearson ke atas status perkahwinan | 92 |
| 5.19 | Keputusan ujian korelasi Pearson melihat hubungan status perkahwinan dengan nilai etika secara satu persatu | 93 |

| | | |
|---------------|---|-----|
| 5.20 | Keputusan ujian korelasi Pearson ke atas bangsa | 94 |
| 5.21 | Keputusan ujian korelasi Pearson melihat hubungan faktor bangsa dengan nilai etika secara satu persatu | 95 |
| 5.22 | Keputusan ujian korelasi Pearson ke atas agama | 96 |
| 5.23 | Keputusan ujian korelasi Pearson hubungan faktor agama dengan nilai etika satu persatu | 97 |
| 5.24 | Keputusan ujian korelasi Pearson ke atas umur responden | 98 |
| 5.25.a | Keputusan ujian korelasi Pearson melihat hubungan faktor umur dengan nilai etika secara satu persatu | 99 |
| 5.25.b | LSD untuk T3 dan T6 bagi umur responden | 100 |
| 5.26 | Keputusan ujian korelasi Pearson ke atas taraf pendidikan responden | 101 |
| 5.27 | Keputusan ujian korelasi Pearson melihat hubungan faktor taraf pendidikan dengan nilai etika secara satu persatu | 102 |
| 5.28 | Ujian LSD etika kerja T1 dengan taraf pendidikan | 103 |
| 5.29 | Keputusan ujian korelasi Pearson ke atas maklumat kerja | 104 |
| 5.30 | Keputusan ujian korelasi Pearson melihat hubungan maklumat kerja keseluruhan dengan nilai etika secara satu persatu | 105 |
| 5.31 | Keputusan ujian korelasi Pearson bagi melihat hubungan setiap nilai etika kerja dengan setiap faktor maklumat kerja | 105 |
| 5.32 | Keputusan ujian ANOVA satu hala bagi melihat perbezaan yang signifikan nilai etika kerja mengikut tempoh perkhidmatan | 106 |
| 5.33 | Ujian LSD etika kerja T1,T2 dan T6 dengan kategori jawatan | 107 |
| 5.34 | Keputusan ujian korelasi Pearson ke atas prestasi kerja responden | 108 |
| 5.35 | Keputusan ujian korelasi Pearson melihat hubungan prestasi kerja dengan nilai etika kerja secara satu persatu | 110 |
| 5.36 | Keputusan ujian ANOVA satu hala bagi melihat perbezaan yang signifikan nilai etika kerja mengikut prestasi kerja tahun 2000 | 111 |

SENARAI RAJAH

| <u>Rajah</u> | <u>Tajuk</u> | <u>Muka Surat</u> |
|--------------|---|-------------------|
| 2.1 | Konsep hubungan faktor nilai dengan etika kerja | 16 |
| 4.1 | Rangka kerja teoritikal hubungan antara demografi, maklumat kerja dan prestasi kerja dengan Nilai Etika Tonggak Dua Belas | 63 |
| 4.2 | Nilai Cronbach Alpha | 65 |

BAB SATU

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Wawasan 2020 membentuk keyakinan yang jelas untuk mewujudkan sebuah negara yang bersatu padu dengan masyarakat Malaysia mempunyai keyakinan diri dan nilai-nilai murni dan etika yang utuh. Satu kaedah pengukuhan wawasan negara ini ialah melalui keutuhan jentera pentadbiran negara serta institusi penggerak pembangunan. Dalam hubungan ini, sektor awam harus mengambil inisiatif terdahulu sebagai pembuka jalan untuk menjadi satu model jentera pentadbiran yang cekap dan berkesan kepada pembangunan negara (Malek Shah, 1998).

Pelbagai usaha telah diambil bagi memperbaiki jentera pentadbiran kerajaan melalui program reformasi pentadbirannya bagi menjadikan perkhidmatan awam negara ini lebih kreatif, dinamik, produktif dan *customer driven*. Kita bersedia untuk selangkah ke hadapan menerusi cita-cita murni bagi mengangkat martabat perkhidmatan awam sebagai perkhidmatan/institusi yang bertaraf dunia (*world-class public service*) menjelang alaf baru ini (Malek Shah, 1998). Untuk mencapai ketahap ini, persoalan sikap, nilai murni dan etika

The contents of
the thesis is for
internal user
only

BIBLIOGRAFI

- Abboushi, S., (1981). Work Values of Palestinian Arabs. *International Studies Of Management And Organization*. 20(3): 53-68.
- Abdul Aziz Hussin, (1994). *Undang-undang yang mengenai kelakuan dan tata tertib penjawat awam: Hak dan tanggungjawab*, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Abu-Saad, I. dan Hendrix, V. (1995). Organisational climate and teacher's satisfaction in a multi-Cultural Milieu: The case of the Bedouin Arab School in Israel. *International Journal of Educational Development*, 15: 141-153.
- Abu-Saad, I. (1998) Individualism and Islamic work beliefs. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 29(2) : 377-384.
- Ahmad Ibrahim Abu Sin, (1991). *Pengurusan Dalam Islam*, (Terjemahan), Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ahmad Mahdzan Ayob, (1997), *Kaedah penyelidikan sosioekonomi*, Edisi kedua, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ahmad Sarji, (1992). *Improvements and Development in the Public Service*, Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Berhad.
- Ahmad Sarji, (1994). *The Civil Service of Malaysia, A Paradigm Shift*, Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia Berhad.
- Ajzen, I. Dan Fishbein, M (1980). *Understanding attitudes and predicting behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Ali, A.J. (1988) Scaling an islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*, 128:575-583
- Ali, A.J. (1992). Islamic work Ethic in Arabia. *Journal of Social Psychology*, 126:507-519.
- Ali, A.J. dan Azim, A. (1995). Work ethic and loyalty in Canada. *The journal of Social Psychology*. 135(1): 31-38.
- Allport, G.W (1935. 'Attitude' In C. Murchison (Ed.). *A Handbook of Social Psychology*. Worcester, Mass: Clark University Press.
- Al-Quran dan Terjemahannya. (1990). Al-Malik Fahad. Medina.

- Angel, H. dan Perry, J. An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 1981 26, 1-14.
- Ann Wang Seng, (1994). *Karenah remaja hari ini*, Kuala Lumpur: Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Barakat, H. (1993). *The Arab World: Society, culture, and state*. Berkeley; University of California Press.
- Bart, J.T. (1988) Evaluating management. *Management Issues*. 15 (2): 29-31
- Bass. B. dan Steadlmeier M. (1999). Ethics, character, and authentic tranformational leadership behavior. *Leadership Quartely*. 10(2): 181-218.
- Berry, R. dan Touhy, M. (1994). Don't let the bad apples spoil and entire industry *Best Review, Life and Health Edition*, 95: 66-68.
- Bigoness W.J. & Blakely, G. J. (1996). A cross-cultural studies of managerial values, *Journal of International Business Studies*. 27(4): 739-753.
- Buhler, P. (1991). How can we encourage ethical behavior, *Supervision*, Januari: 3-5.
- Butler, G dan Vodanovich, S.J. The relationship between work values and normative and instrumental commitment. *Journal of Psychology & Applied*, (1922) 126 (2): 139-148.
- Caiden, G.E. dan Caiden N.J. Administrative Corruption. *Public Administration Review*, 22: 306-307.
- Chandra, M. (1998). *Nilai kerja dan hubungan dengan komitmen kepada organisasi di kalangan doktor*, Latihan ilmiah, (tidak diterbitkan). Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Chowdhury, S., & Lanis, T. (1999). Importance of self-efficacy of working in team environment in determining individual satisfation and performance : does it depent on the team performance. *Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied*, 126 (2).
- Collins, D., Ross, R.A. & Ross, T.L Employee participation: a critical evaluation and suggestion for management practice. *San Advance management Journal*, 1993, Autumn, 18-23.
- Cox, T.H., Lobel, & Mc Leod, P.L. (1991). Effects Of ethnic group , cultural differences on cooperative and competitive behavior on a group task. *Academy of Management Journal*, 34: 827-847.

- Culpepper, M. (1996) . knowing what is wanted key to job performance. *Nashville Bussiness Journal*, 12(37):41.
- Darwish A.Y., (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Journal of Human Relations* . New york, 53(4): 513-537.
- Eastman, J.K. & Eastman, K.L. (1997). The ethics of insurance agents vs insurance students. The education implications. *CPCU Journal*, Summer 97,50(2): 104-121.
- Fatimah Wati Halim dan Iran Herman, (1997). Hubungan nilai kerja, prestasi kerja dan kualiti kehidupan bekerja di kalangan pekerja sektor awam dan swasta. *Jurnal Psikologi Malaysia*. Bil 11: 97-114.
- Finegan, J.E. (2000), The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*. 73(2) :149-170.
- Furnham, A. (1990).A content, correlation and factor analytic study of seven questionnaire measures of the Protestant work ethic. *Human relations*, 43: 383-399.
- Furnham, A. (1991). The Protestant work ethic in Barbados. *Journal of Social Psychology*. 131(1): 29-43.
- Furnham, A.,Bond , M., Heaven, P., Hilton, D., Lovel, T., Masrers, J., Payne, M., Rajamanikam, R., Stacey, B., & Van Daalan, H.A. (1993). A comparison of protestant work ethics belives in Thirteen nations. *Journal of Social Psychology*, 133(2) : 185-209.
- Grunig, J.E. dan T. Hunt, (1984). *Managing public relations*, New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Halstead, D. dan Droge, Co. (1991). "Consumer Attitudes Toward Complaining and the Production of Multiple Complaint Responses, *Advances in Consumer Research*, 18: 210-216.
- Hamilton-Attwell, A. (1998). Productivity and work ethics. *Journal of Work-Study*. 47(3) : 79-86.
- Hays, S.W. dan Kearney, R.C. (1990). *Public Personnel Administration-Problem and Prospects*, New Jersey: Prentice Hall.
- Heivilin, (1995). Best Practice Methodology: *A New Approach For Improving Government Operation*: Report No. NSIAD 95-154.

- Herzberg, F. (1996). *Work and Nature of Man*. Chicago: World Publishing Company.
- Herzberg, F., Mausner, B., dan Synderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, C.A Sage.
- Horswell, J. dan Reid, M, (2001). *International Trends in Public Administration-Special Issues on Ethics*, <http://www.psmpc.gov.au/reference/cbpa87.html>. 05 Mei.
- Howard L. Siers, (1991). *Ethic. Management Accounting*, USA: August.
- IMD, (1999). *The World Competitiveness Yearbook 1999*, Lausanne.
- INTAN (1994). *Seminar menangani cabaran wawasan 2020 ke arah pembentukan paradigma baru perkhidmatan*. Kuala Lumpur: INTAN.
- INTAN. (1991). *Nilai dan Etika Dalam Perkhidmatan Awam*. Kuala Lumpur: INTAN
- INTAN. (1991). *Pembaharuan dan Kemajuan Dalam Perkhidmatan Awam*. Kuala Lumpur: INTAN.
- INTAN. (1992). *Tonggak Dua Belas*. Kuala Lumpur: INTAN.
- INTAN. (1994). *Citra Karya: Falsafah, nilai dan etika dalam Perkhidmatan Awam*. Kuala Lumpur: INTAN.
- Irene Cheah Sook Yee, (1998). *Hubungan antara nilai prestasi kerja dan kepuasan kerja di kalangan pekerja syarikat Jepun*, Latihan ilmiah, (tidak diterbitkan). Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Jaafar Muhamad, (1993). *Asas pengurusan*, Edisi kedua, Kuala Lumpur: Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Juran, J.M. (1989). *Leadership for Quality, An Executive Handbook*. New York: The Press.
- Kamus Dewan (Edisi Baru), (1989). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

- Karim, A.H. (1988). In Mahmood Nazar , Sabitha Marican, Rasidah Arshad Samihah Khalil. (1997). *Etika Kerja di kalangan Kakitangan Sektor Awam. Laporan Penyelidikan IRPA 1995-1997* (Tidak diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Keeley, M. dan Graham, F.M. (1991). Exit, Voice and Ethics. *Journal of Business Ethics*, 10: 349-355.
- Kementerian Belia dan Sukan. (2000). *Laporan tahunan 1999 (Bahagian Belia)*. Kuala Lumpur.
- Kenji Iwabuchi, (1990). *Ethics: The Japanese Approach*, Seminar Etika Pengurusan: Amalan Masa Kini dan Arah Masa Depan Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia, 13-14 Mac.
- Kerajaan Malaysia. (2000). Gerakan Pemantapan Keutuhan Sistem Pengurusan Pentadbiran Kerajaan Malaysia: Garis Panduan Pelaksanaan dan Mekanisme Sistem Penyeliaan Program-program Nilai Murni, *Arahan YAB Perdana Menteri Siri 2 No. 1 tahun 2000*,
- King , A.Y.C. (1984). In Li – Chen , M. dan Smith, K. (1992) .Social correlates of confusian ethics in Taiwan. *Journal of Social Psychology* , 132(5):655-660.
- Klienman, G.B. & Farrelly, G.E. (1999). The work values of accounting student. *Journal of Applied Business Research*, 15(1): 59-69.
- Knotts, T.L., Lopez, T.B. dan Mesak, H.I. (2000). Ethical judgement of college students: an ampirical analysis. *Journal of Education for Business*, 75(3): 158-164.
- Li-Chen , M. Dan Smith, K. (1992). Social correlates of confusian ethics in Taiwan. *Journal of Social Psychology*, 132(5): 655-557.
- Liebert, R.M. dan Spiegler, M.D. (1994). *Personality strategies and issues*, Seventh edition, California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Lin, C.Y., (1999). A comparison of perceptions about business ethics in four countries. *Journal of Psichology Interdisciplinary & Applied*, 133(6): 641-656.
- Mahmood Nazar Mohamed. (1993). *Pengukuran Etika Kerja*. Laporan Projek Sabatikal (Tidak Diterbitkan). Sintok : Universiti Utara Malaysia.
- Mahmood Nazar, Sabitha Marican, Rasidah Arshad & Samihah Khalil. (1997). *Etika Kerja di Kalangan Kakitangan Sektor Awam. Laporan Penyelidikan IRPA 1995- 1997* (Tidak diterbitkan). Sintok : Universiti Utara Malaysia.

- Malek Shah Mohd Yusoff, (1998). Perkhidmatan Awam yang beradab dan bertaraf dunia. *Buletin Pembangunan Eksekutif*, INTAN, Jld. 1,1, : 36 – 39.
- Mayberry, P.W. dan carey, N.B. (1997). The effect of aptitude and experience on mechanical job performance. *Educational and Psichological Measurement*, 57(1): 131-150.
- Md. Azman Shahadan, (1992). *Penilaian terhadap alat pengukuran nilai kerja; keesahan gugusan, keesahan kriterium serentak dan kebolehppercayaan ketekalan dalaman dengan pekali alfa & analisis varians method Hoyt*, latihan ilmiah, (tidak diterbitkan). Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mohd Affandi Hassan, (1992). Citra organisasi: nilai dan etika dalam pentadbiran. *Buletin Nilai dan Etika*, INTAN. 1: 6-15.
- Mohd Affandi Hassan, (1987). *Pengurusan dan pentadbiran dari pendekatan tawhid*, Kuala Lumpur: INTAN.
- Mohd Kadri Suray, (1999). *Nilai kerja dan prestasi kerja di kalangan pekerja-pekerja Dewan Bandaraya Kuala Lumpur*, Latihan ilmiah, (tidak diterbitkan). Bangi: Universiti kebangsaan Malaysia.
- Mohd Salleh Abu dan Zaidatun Tasir, (2001). *Pengenalan Kepada Analisis Data Berkomputer: SPSS 10.0 for Windows*, Kuala Lumpur: Venton Publishing.
- Mohd. Tap Salleh dan Zakaria Ahmad et al., (1991). *Nilai dan Etika Dalam Perkhidmatan Awam*, Kuala Lumpur: INTAN.
- Money, R.B. dan Graham, J.L. (1999). Salesperson perfomence, pay, and job satisfaction: test of a modal using data collected in the United State and Japan. *Journal of International Business Studies*, 1999 1st Quarter, 30(1): 149-173.
- Mowday, R.T., Porter, W.L. dan Dublin, R. (1974) Unit performance, situational factors and employee attitudes in partially separated work units. *Organizational Behavior and Human Performance*, 12, 231-248.
- Muhamad Jantan. (2000). *Kaedah Penyelidikan dan Penyediaan Cadangan Penyelidikan*, Minden: USM.
- Muhammad Uthman El Muhammady, (1989). *Akhlaq dalam Islam*, Kuala Lumpur: Dewan Pustaka Fajar.
- Mustafa Hj. Daud, (1996). *Etika Pengurusan*, Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributors sdn. Bhd.

- Near, J. P. dan Micelli, M. P. (1996). "Whistle-Blowing: Myth and Realty". *Journal of Management*, 22: 507-526.
- Neuman, G.A., Wagner, S.H. & Christiansen, N.D. (1999). The relationship between work-team personality composition and the job performance of teams. *Group & Organization Management*, 24(1): 28-46.
- Nigro, F.A. dan Nigro, L.G. (1994). *The New Public Administration*, (4th edition), Illinois: F.E. Peacock Publishers.
- Nik Mustapha Nik Hussain, (1999). *Pembudayaan nilai-nilai murni di kalangan anggota Perkhidmatan Awam: Isu dan cabaran*. Kertas kerja di konvensyen JKP. Kuala Lumpur. 20-21 September.
- Niles, F.S. (1994). The work ethic in Australia and Sri Lanka. *Journal of Social Psychology*, 134 (1): 55-60.
- Niles, F.S. (1999). *Toward a cross-cultural understanding of work-related beliefs*. *Human Relations*. New York, 52(7): 855-867.
- Noraini Rahim, (1994). *Nilai kerja dan prestasi kerja di kalangan pekerja-pekerja perkhidmatan awam*, Latihan ilmiah, (tidak diterbitkan). Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Osman Ayub. (1988). *Etika kerja dan profesionalisme Islam*, Kuala Lumpur: Percetakan dan Perniagaan Maju Jaya.
- Perintah-perintah Am (Bab "A"- "G"), (1999). Kuala Lumpur: MDC Penerbit dan Pencetak Sdn. Bhd.
- Ralston, D.A., Gustafson, D.J., Elsass, P.M., Cheung, F. dan Terspstra, R.H. (1992). Eastern values: a comparison of managers in the United States, and The People's Republic of China, *Journal of Applied Psychology*, 77: 664-671.
- Reba Rowe, J. (1995). Gender differences in work ethic. *Work and amp; occupations*, 22(2): 215-230.
- Robinson, D. (1997). The influence of educational attainment on the attitudes and job performance of correctional officers, *Crime & Delinquency*, 43 (1): 60-78.
- Rokeach, M., (1968). In Bogoness, W.J. dan Blakely, G.J. (1996). A Cross-cultural studies of managerial values, *Journal of International Business Studies*, 27 (4): 739-753.
- Rokeach, M., (1973). *The nature of human values*, New York: The Free Press.

- Rubiah Abd. Rahman. (1992). Pengalaman melaksanakan kod dan etika perkhidmatan awam, *Buletin Nilai dan Etika*, INTAN. 1: 16-23.
- Sabitha Marican. (1993). *Pengurusan: Masalah dan Penyelesaian*. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributor Sdn. Bhd.
- Sabitha Marican. (1997). *Dasar Awam di Malaysia: Isu dan Konsep*. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributor Sdn. Bhd.
- Sabitha Marican, (1999). Meningkatkan peranan “wistle-blower” (penggerak etika) di kalangan anggota Perkhidmatan Awam. *Kertas kerja di konvensyen Jawatankuasa Keutuhan Pengurusan*. Kuala Lumpur. 20-21 September.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*, New York: John Wiley & Sons Inc.
- Shukri Ahmad dan Razali Mat Zin, (2001). *Adab dan etika kerja dalam organisasi*, Kuala Lumpur: Universiti Utara Malaysia.
- Stones, C.R. dan Philbrick, J.L. (1992). Work attitudes among a sample of black south African students. *Journal of Social Psychology*, 132(2) :281-285.
- Tang, T.L.P. dan Tzeng, J.Y. (1992) . Demographic correlates of the protestant work ethic. *Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied*, 126(2):163-171.
- Thomas, C.B.(1997). The relationship between values and success for managers in large corporations. *Journal of Social Behavior & Personality*, 12(3) : 671-689.
- Thomas George dan Surjit Singh, (2000). *Human resource development in organisations*, Kuala Lumpur: INTAN Bukit Kiara.
- Utusan Malaysia*, (1998). Baharui peraturan yang longgar. 24 Januari.
- Utusan Malaysia*, (1999). PM ingatkan menteri patuhi etika kerja. 25 Disember.
- Utusan Malaysia*, (2000). Bencana akibat pekerja tidak beretika. 25 Mei.
- Utusan Malaysia*, (2000). Perluaskan etika kerja cara Islam. 3 September.
- Weibe, K.F. dan Fleck, J.R. (1980). Personality correlates of intrinsic and non-religious orientations. *Journal of Psychology*, 105: 181-187.
- Welleck, S., Goodele, L.G., Witting, J.P., & Smith, P.L. (1971). Development of survey of work value, *Journal of Applied Psychology*. 55(4): 331-338.
- Wentworth, D. K. & Chell, R. M. (1997). American college students and the Protestant work ethic. *Journal of social Psychogy*, 137(3) : 284 –297.

William H. Shaw, (1991). *Business Ethics*, California: Wadsworth Publishing Co.

Yurtsever, G. (1998). Ethical beliefs and creativity. *Journal of Social Behavior & Personality*, 13(4):747 – 755.