

## Tingkah Laku Kerja dari Perspektif Islam: Perkembangan dan Hala Tuju

*Work Behaviour from Islamic Perspective: Development and its Mission*

**Ahmad Amri Zainal Adnan**

*Bahagian Sumber Manusia, Universiti Pendidikan Sultan Idris*

*e-mel: a.amri@upsi.edu.my*

### **Abstrak**

*Kajian ini merupakan analisis kandungan terhadap sorotan literatur dan kajian-kajian yang telah dijalankan oleh para pengkaji di Malaysia dalam menyetujui konsep tingkah laku kerja dari perspektif Islam. Perbandingan kecenderungan pengkaji dari era tahun 1980-an hingga 2013 dilakukan bagi mengenalpasti pola perubahan sepanjang 30 tahun kebelakangan ini. Selain itu, kajian ini juga membincangkan faktor-faktor yang mempengaruhi hala tuju penyelidikan dan potensi kajian yang berkaitan dengan tingkah laku kerja dari perspektif Islam pada masa hadapan. Fokus dan perspektif yang dibangkitkan oleh pengkaji dari pelbagai disiplin ilmu merangkumi pelbagai aspek seperti fitrah manusia, nilai kemanusiaan, personaliti, sikap, tingkah laku serta keupayaan kerja.*

**Kata kunci** tingkah laku kerja, Islam, Malaysia

### **Abstract**

*This research is a content analysis on studies that have been carried out by researchers from Malaysia in emphasizing the concept of work behaviour from the Islamic perspective. The researchers' tendencies in the past 30 years are compared in order to identify pattern of changes that emerged from the 1980s until 2013. Apart from that, factors that might influence the direction of researches as well as potential research conducted in future were also be explored. The focus and perspective raised by the researchers from various fields which include human nature, human values, personalities, attitudes, behaviours and competencies.*

**Keywords** work behaviour, Islam, Malaysia

### **Pengenalan**

Penekanan terhadap unsur iman dan taqwa dalam urusan pentadbiran merupakan satu titik tolak penting dalam bidang pentadbiran negara. Namun, apakah kesignifikanan penerapan unsur-unsur Islam dalam aspek pengurusan dan pentadbiran? Apakah ia sekadar satu seruan berlandaskan budaya dan norma masyarakat setempat, satu fenomena peringkat nasional atau benar-benar terdapat impak yang besar kepada mutu dan prestasi kakitangan?

Artikel ini meninjau kajian-kajian dan perbincangan mengenai konsep tingkah laku kerja dari perspektif Islam yang telah diterbitkan khususnya dalam kalangan sarjana-sarjana tempatan. Skop analisis memfokus terhadap pendekatan-pendekatan dari pelbagai sudut pandang bagi menyetujui konsep pekerja cemerlang dalam kerangka Islam. Seterusnya, analisis terhadap pola perubahan dalam perbincangan para sarjana dilakukan bagi menyingkap punca berlakunya perbezaan tersebut, dan akhirnya merumuskan kerangka konseptual tingkah laku kerja dari perspektif Islam.

## Skop dan Batasan Kajian

Skop kajian menjurus kepada kajian-kajian berkaitan tingkah laku kerja yang berteraskan nilai-nilai agama dari para pengkaji di Malaysia antara tahun 1980-an hingga 2013. Walaupun kajian mengenai tingkah laku kerja dari perspektif Islam juga dilakukan oleh sarjana-sarjana di seluruh dunia (Abdurezak & Bashir, 2009; Khaliq Ahmad *et. al.*, 2012; Naceur Jabnoum, 2012), Namun kajian ini memfokus terhadap perkembangan kajian di Malaysia sahaja.

## Kaedah Kajian

Kajian ini menggunakan pendekatan deduktif untuk mendapatkan satu kesimpulan berdasarkan tema-tema yang dikemukakan melalui kajian-kajian tingkah laku kerja oleh pengkaji bidang berkaitan. Kaedah sorotan literatur berdasarkan tahun kajian dilakukan bagi meneliti konsep-konsep penting tingkah laku kerja yang diketengahkan oleh para pengkaji dari pelbagai bidang pengajian. Seterusnya, analisis kandungan berdasarkan sorotan literatur terpilih dilakukan bagi mengkaji perspektif kajian dari pelbagai sudut dan faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan para pengkaji.

## Sorotan Kajian Lepas

Konsep Islamisasi ilmu, termasuk ilmu sains tingkah laku, telah mula dipelopori oleh Syed Naquib Al-Attas melalui buku beliau '*Islam and Secularisme*' seawal tahun 1978. Al-Attas (1978) menyatakan bahawa sektor pentadbiran awam sedang mengalami krisis kerana kesukaran mencari tokoh pentadbir yang boleh diteladani dari segi personaliti, pengetahuan dan kecekapan bekerja. Seruan beliau untuk menyegarkan kembali ilmu pengetahuan berteraskan al-Quran dan al-Hadith disambut baik oleh sarjana-sarjana Islam dari seluruh pelusuk dunia pada tahun 1980-an.

Konsep tingkah laku dari perspektif Islam di Malaysia dikaji secara mendalam selepas tahun 1985. Wan Liz Ozman (1996) melaporkan bahawa falsafah tauhid dalam pekerjaan mula menjadi perhatian apabila dasar penerapan nilai-nilai Islam dalam pentadbiran awam Malaysia diperkenalkan pada tahun 1985. Etika Kerja Islam diperkenalkan dalam perkhidmatan awam. Kod etika ini antara lain menekankan agar pekerja perkhidmatan awam bekerja dengan ikhlas, amanah, tekun, cekap dan semangat tolong-menolong.

Konsep taqwa sebagai satu tonggak penting dalam bekerja telah dilontarkan oleh Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam Malaysia pada 1988 dalam ucapan beliau, "Saya percaya bahawa asas utama untuk mencapai sikap positif, akhlak yang mulia serta peribadi yang terpuji bergantung semata-mata kepada satu hakikat unggul iaitu keinsafan diri berlandaskan ketaqwaan kepada Tuhan" (Mohd Affandi, 1992). Buku *Nilai dan Etika dalam Perkhidmatan Awam* diterbitkan oleh Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN) pada 1991, yang menggariskan nilai-nilai teras sebagai amanah, bertanggungjawab, ikhlas, dedikasi, sederhana, tekun, bersih, berdisiplin, bekerjasama, berbudi mulia dan bersyukur.

Antara pengkaji terawal di tanah air yang menetengahkan penggabungan konsep Islam dalam pengurusan adalah Mohd Affandi Hassan pada awal 1990-an. Beliau mengemukakan konsep falsafah tauhid dalam pengurusan. Menurut beliau, falsafah kerja yang berteraskan tauhid mempunyai tiga objektif utama iaitu untuk mencapai keharmonian hidup; untuk memperolehi keredhaan Allah; dan untuk membina sebuah tamadun manusia yang adil berteraskan hukum Allah.

Menurut Mohd Affandi (1992) lagi, pekerja yang mentakrifkan amal perbuatan (kerja) dengan tepat, berwaspada dengan tindak-tanduknya semasa bertugas, dan menyedari implikasi tindak-tanduknya dalam kehidupan di dunia dan akhirat berupaya memacu organisasi ke arah kecemerlangan. Beliau juga menekankan pentingnya setiap pekerja memahami hakikat insan kerana dengan pengetahuan tersebut dia akan sedar terhadap potensi diri, kedudukannya sebagai khalifah Allah di muka bumi dan kesudahan (matlamat) hidupnya. Pemahaman terhadap hakikat insan membantu pekerja menunaikan amanah yang dipertanggungjawab ke atasnya. Kesemua ini dapat dicapai melalui iman, ilmu dan amal. Siddiq Fadzil (1992) turut menyokong bahawa pandangan dunia (*worldview*) dan sikap manusia yang terbentuk terhadap kerja menentukan kecemerlangan pekerja. Justeru, sikap yang positif perlu ada di dalam minda setiap pekerja.

Wan Liz Ozman (1996) memanjangkan konsep tauhid dalam pengurusan iaitu ia bertujuan menjalinkan ikatan antara manusia dengan pencipta (*hablu min Allah*) dan antara sesama manusia (*hablu min an-Nas*). Beliau seterusnya menyatakan bahawa konsep tauhid dalam pengurusan mampu melahirkan pekerja yang mempunyai harga diri, berkeyakinan tinggi, berani, hormat-menghormati, tidak mudah berputus asa, tidak iri hati serta berlumba-lumba membuat kebaikan. Nabi Muhammad s.a.w. sendiri telah memberi gambaran ciri-ciri pekerja yang beriman melalui sabdanya:

*"Sesungguhnya Allah itu suka jika seseorang daripada kamu membuat sesuatu kerja dengan cekap"*

(Riwayat Bukhari dan Muslim)

*"Sesungguhnya Allah sukakan mukmin yang pakar"*

(Riwayat Tabrani, al-Hakim & al-Tarmidzi)

Sharifah Hayaati (2010) pula percaya bahawa tumpuan kepada etika dalam kalangan penjawat awam dipertingkatkan sekitar 1997 dan 1998, iaitu ketika kegawatan ekonomi di Asia bagi menjamin governan yang baik dan seterusnya ekonomi yang lebih stabil. Kerisauan ini timbul kerana proses globalisasi dikhuatiri memberi kesan negatif kepada nilai-nilai dalam diri manusia (Siti Fatimah, 2002). Justeru, tahun 1995 hingga 2010, banyak tulisan memfokus kepada persoalan etika di tempat kerja. Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) Malaysia juga mempunyai kod etika iaitu profesionalisme, kerja berpasukan, kecemerlangan dan kesungguhan, berhemah dan berwibawa, dan pembelajaran berterusan.

Azman Che Omar (2001) pula menekankan peranan pengurus sebagai khalifah. Antara tugas utama khalifah Allah di muka bumi adalah menegakkan kebenaran dan mencegah kemungkaran. Apabila tugas khalifah ini dijalankan dengan sempurna, seseorang pekerja dan organisasinya akan memperoleh *'al-falah'* iaitu kejayaan. Menurut Azman (2001), seseorang yang menjalankan tugas khalifah perlu memiliki tiga jenis ilmu iaitu ilmu makrifatullah (tasawuf); ilmu pengurusan; dan ilmu untuk mengamalkan ilmu pengurusan dari perspektif Islam.

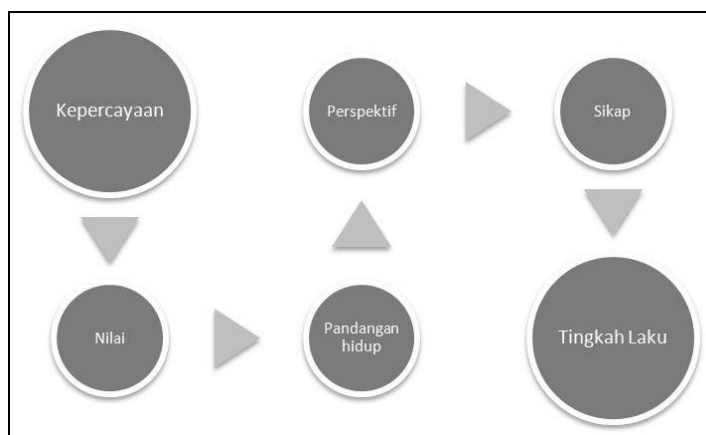
Nilai-nilai kemanusiaan menjadi pilihan pendekatan Ahmad Ibrahim (2002) dalam menjelaskan konsep pengurusan Islam. Menurut beliau, ciri-ciri pengurusan Islam mempunyai hubungan yang kuat dengan akhlak dan nilai kemasyarakatan. Antaranya adalah perintah Allah untuk melakukan amal ma'aruf dan mencegah kemungkaran sebagaimana dalam surah ali-'Imran:

*"Mereka yang beriman kepada Allah dan hari akhirat dan menyuruh berbuat segala perkara yang baik dan melarang daripada segala perkara yang salah serta mereka pula berlumba-lumba pada mengerjakan berbagai-bagai kebajikan. Mereka (yang demikian sifatnya), adalah daripada orang yang soleh"*

(Al-Quran, 3:114)

Islam juga menitik beratkan kemampuan dan kelayakan seseorang dalam memikul beban amanah. Nabi s.a.w. sendiri pernah menolak permintaan Abu Zar Al-Giffari untuk memegang jawatan Gabenor di salah sebuah wilayah kerana ketidakmampuan dan kelayakan beliau, walaupun beliau adalah sahabat baginda. Jelas di sini bahawa Islam bukan sahaja meletakkan sifat amanah sebagai syarat memegang jawatan, tetapi juga kemampuan atau kemahiran.

Nik Mustapha (2003) adalah antara sarjana yang memfokus terhadap ciri-ciri pada individu seperti sikap dan kepakaran. Menurut pengamatan beliau, pembinaan pekerja bermula dengan sistem nilainya. Sikap dan karakter yang dibentuk dengan sempurna oleh sistem nilai seseorang berupaya menyumbang ke arah pekerja berprestasi tinggi. Sistem nilai seseorang didasari oleh sistem kepercayaan individu dan masyarakat. Sistem nilai ini akan membentuk pandangan hidup (*worldview*) dalam memandu hidup seseorang. Apabila pandangan hidup seseorang adalah berteraskan ajaran Islam, ia akan mengatur hidupnya atas nilai kebenaran, keadilan dan persaudaraan. Hubungkait antara sistem kepercayaan, nilai, pandangan hidup, sikap dan tingkah laku diringkaskan seperti dalam Rajah 1.



**Rajah 1**

Menurut Nik Mustapha (1995) dan Junaidah (2008), selain sikap, daya kemahiran (kompetensi) pekerja juga dititikberatkan dalam Islam. Konstruk kompetensi telah pun dibincangkan oleh beberapa sarjana. Misalnya, Malek dan Liew (2002) telah mengkategorikan kompetensi pekerja kepada tiga, iaitu teras, professional dan fungsi. Kompetensi teras adalah ciri perilaku dan sikap yang perlu dimiliki oleh setiap pekerja seperti integriti dan bertanggungjawab. Kompetensi profesional adalah pengetahuan, kemahiran dan ciri-ciri profesionalisme umum seperti komunikasi interpersonal serta keupayaan menyelesaikan tugas atau masalah. Kompetensi fungsi adalah pengetahuan dan kemahiran yang lebih spesifik bagi menyelesaikan tugas tertentu.

Sementara itu, Azimi *et al.* (2007) telah menghuraikan tiga peringkat penghayatan agama yang boleh dikaitkan dengan tahap-tahap kecemerlangan individu. Peringkat pertama penghayatan agama adalah Islam, iaitu kepatuhan atau ketundukan kepada Allah dalam bentuk amal ibadah. Peringkat kedua adalah iman, iaitu keyakinan atau iktikad berdasarkan aqidah Islam. Peringkat ketiga adalah ihsan, iaitu kecemerlangan spiritual. Individu yang telah berjaya mencapai tahap ihsan secara teoretikal bersifat sangat amanah. Misalnya, Umar Al-Khattab yang memadamkan pelita di pejabatnya dalam sesi perbincangan dengan anaknya kerana ianya tidak melibatkan urusan kerajaan.

Abdun Noor (2008) percaya apabila pekerja perkhidmatan awam menganggap kerja sebagai amal untuk mencapai keredhaan Allah dan kesejahteraan di akhirat, ia akan menjadi mekanisme kawalan terhadap penyelewengan kuasa dan rasuah. Justeru, kod etika dalam kerja paling sesuai ditentukan berdasarkan perintah Tuhan. Mohamad Hisyam *et al.* (2010) juga berpendapat bahawa apabila seseorang pekerja melakukan kerja kerana ia adalah perintah Tuhan (kerja sebagai ibadah), maka dia tidak akan melakukan sesuatu yang bertentangan dengan nilai etika. Pekerja yang mempunyai kesedaran bahawa kerja adalah ibadah kepada Tuhan, akan bersungguh dalam kerja kerana yakin setiap usahanya akan dibalas dengan pahala di akhirat kelak. Bagi mencapai tujuan tersebut, hati perlu ditanam dengan nilai-nilai yang baik.

Sharifah Hayaati (2010) dalam bukunya, *'Etika Penjawat Awam dari Perspektif Islam'*, juga menekankan konsep balasan di akhirat dalam memperincikan pandangannya berkaitan etika kerja dari perspektif Islam. Menurut beliau, tiga faktor dalaman yang menjadi faktor kepuasan kerja dari perspektif Islam adalah keredhaan Allah, dosa dan pahala serta balasan syurga di akhirat. Islam menitikberatkan ganjaran dan penghargaan bagi menggalakkan seseorang bekerja dengan dedikasi.

Kamar Oniah dan Abdul Razak (2011) mencadangkan bahawa dua ciri utama pekerja yang terbaik adalah yang mempunyai integriti dan amanah. Pendapat ini berdasarkan ayat ke-26 dalam surah Al-Qasas yang bermaksud: *"Salah seorang di antara perempuan yang berdua itu berkata: "Wahai ayah, ambillah dia menjadi orang upahan (mengembala kambing kita), sesungguhnya sebaik-baik orang yang ayah ambil bekerja ialah orang yang kuat, lagi amanah"* (Al-Quran, 28:26)

Al-Qardhawi (2002) dalam mentafsirkan perkataan *'al-Qawiy'* (kekuatan) dan *'al-Amin'* (amanah) dalam ayat di atas menyatakan bahawa kekuatan bermaksud kecekapan dan kemampuan melaksanakan tugas dengan baik kerana memiliki bakat, pengetahuan, pengalaman serta kemampuan. Manakala amanah adalah aspek tingkah laku, iaitu memiliki rasa takut kepada Allah dalam segala tindakan yang dilakukan.

Osman-Gani *et al.* (2013) pula mendapati bahawa religiositi dan spiritualiti mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja, di mana agama menjadi moderator kepada hubungan tersebut. Dalam kebanyakan kajian, religiositi dan spiritualiti dibezakan daripada agama. Religiositi adalah penghayatan dan komitmen seseorang terhadap agama manakala spiritualiti adalah makna hidup dalam diri seseorang.

## Perbincangan

Daripada sorotan literatur sejak 1988 hingga 2011, didapati fokus kajian dan perbincangan tingkah laku kerja dari perspektif Islam boleh dikategorikan kepada beberapa aspek. Kepelbagaian fokus mengenai konsep tingkah laku kerja dalam kalangan sarjana boleh dijejak berdasarkan latar belakang sarjana. Rata-rata perbincangan mengenai tingkah laku kerja daripada perspektif Islam dilontarkan oleh sarjana dari pelbagai disiplin ilmu seperti psikologi, pengurusan dan pengajian Islam.

Sarjana dari bidang pengajian Islam (Siddiq Fadzil, 1992) cenderung membincangkan konsep tingkah laku kerja dari aspek aqidah dan akhlak. Namun, aqidah juga adalah teras kepada semua perbincangan sarjana apabila menghuraikan konsep tersebut. Sarjana dari bidang psikologi (Kamar Oniah & Abdul Razak, 2011; Osman-Gani, Junaidah & Yusof, 2013) pula cenderung membincangkan konsep tingkah laku kerja dari perspektif Islam dengan mengaitkan ciri pekerja cemerlang dan kepuasan kerja. Manakala etika dan kompetensi merupakan pilihan sarjana bidang pengurusan (Wan Liz Ozman, 1996; Al-Buraey, 2001; Ahmad Ibrahim, 2002; Sharifah Hayaati, 2010) dalam membincangkan sifat tingkah laku kerja dari perspektif Islam.

Perbincangan awal mengenai konsep tingkah laku kerja dari perspektif Islam dari tahun 1980-an hingga tahun 1990-an, menekankan tentang falsafah tauhid, fitrah manusia dan dorongan keimanan. Dalam fasa ini, perkaitan kerja dan Islam didorong kuat oleh dasar kerajaan yang diperkenalkan iaitu penerapan nilai-nilai Islam dalam perkhidmatan awam. Mulai abad ke-21, para sarjana telah mengembangkan topik perbincangan daripada tauhid dan keimanan kepada etika, nilai dan matlamat hidup. Walaupun etika kerja Islam telah pun dibangkitkan pada awal 1980-an oleh sarjana Islam seperti Syed Hossein Nasr dan Al-Faruqi, perbincangan pada akhir abad ke-20 bersifat lebih saintifik.

Penerapan konsep-konsep Islam dalam pentadbiran negara disegarkan semula pada tahun 2004 apabila konsep Islam Hadhari diperkenalkan oleh kerajaan Malaysia. Antara matlamatnya adalah untuk membina peradaban melalui pembangunan insan berteraskan Islam. Tonggak utama konsep Islam Hadhari adalah ketaqwaan kepada Allah. Pembolehkan seperti kompetensi dan integriti menjadi fokus perbincangan.

Sejak tahun 2005, pengkaji-pengkaji tempatan mula mengkaji perkaitan antara pembolehkan agama dan kerja menggunakan pendekatan empirikal. Misalnya Sabitha dan Mahmood Nazar (2005) mengkaji perkaitan antara etika, nilai dan prestasi kerja; Junaidah (2008) mengkaji mengenai pengurusan sumber manusia berteraskan Al-Quran; Belal, Hassan dan Rusnah (2009) mengkaji perkaitan keagamaan dan tekanan kerja, dan Osman-Gani, Junaidah dan Yusof (2013) mengkaji perkaitan keagamaan dan prestasi kerja.

Usaha sarjana-sarjana Muslim dalam kajian mereka adalah bertepatan dengan saranan Al-Buraey (2001) agar satu model pengurusan yang berteraskan Islam dapat dibangunkan melalui sintesis sumber-sumber Islam dan pemikiran moden dengan menggunakan pendekatan dan teknologi moden. Beliau juga menegaskan bahawa para sarjana Muslim perlu menegenahkan teknik dan kaedah pengurusan Islam yang terperinci dan kontemporari untuk mengimplimentasi prinsip-prinsip yang digariskan dalam Al-Quran dan Al-Hadith.

## Rumusan

Jadual berikut adalah rumusan kepada penekanan dan rantaian kajian yang dijalankan oleh para pengkaji:

**Jadual 1** Fasa-fasa kajian tingkah laku kerja dari perspektif Islam di Malaysia.

Tahun	Fasa Kajian
1978 – 1984	Cetusan konsep ‘Islamisasi’ tingkah laku kerja.
1985 – 1999	Meletakkan asas-asas tingkah laku kerja dari perspektif Islam.
2000 – 2004	Pengenalpastian teori dan pembolehubah tingkah laku kerja Islam.
2005 – 2013	Pembuktian empirikal perkaitan antara agama dan tingkah laku kerja.

Secara keseluruhannya, belum ada satu konsep yang jelas bagi menerangkan apakah yang dimaksudkan dengan tingkah laku kerja dari perspektif Islam. Konsep-konsep masih bersifat teori dan fokus pula berbeza-beza mengikut latar belakang pengkaji. Ini mungkin kerana kajian empirikal yang berlatarkan agama Islam masih belum sampai ke tahap yang memuaskan, terutama yang melibatkan multi-disiplin. Walau bagaimanapun, konsep tingkah laku dari perspektif Islam perlu berteraskan falsafah tauhid dan berlandaskan Al-Quran dan As-Sunnah.

Kajian lanjut bagi mentakrifkan ciri dan konstruk tingkah laku kerja menurut perspektif Islam perlu kepada analisis terperinci kepada ayat-ayat Al-Quran dan hadis-hadis Nabi s.a.w. Pekerja yang cemerlang bukan sekadar bekerja untuk keperluan hidup, tetapi bekerja bagi memenuhi tujuan hidup yang ditetapkan penciptanya.

## Rujukan

- Abdullah Basmeih. (2001). *Tafsir pimpinan Ar-Rahman*. Kuala Lumpur: Jabatan Kemajuan Islam Malaysia & Darul Fikir.
- Abdun Noor. (2008). Ethics, religion & good governance. *Journal of Administration and Governance*, 3(2), 62-77.
- Abdurezak A.H. & Bashiir A. (2009). Human capital development from Islamic perspective. *International Conference on Human Capital Development*. Kuantan: Universiti Malaysia Pahang.
- Ahmad Ibrahim Abu Sin. (2002). *Pengurusan dalam Islam*. (Terj. Abu Rashid Ngah & Jusoh Kadir). Cet. Ke-3. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Al-Attas, S.M.N. (1978). *Islam and secularisme*. Kuala Lumpur: ISTAC.
- Al-Buraey, M.A. (2001). The Islamic model of administration: Strategy, implementation and implications. *Managerial Finance*, 27(10/11), 5-24.
- Al-Qaradhawi. (2001). *Iman dan kehidupan*. Shah Alam: Dewan Pustaka Fajar.
- Azimi Hamzah et al. (2007). *Muslim religiosity and personality assessment: Prototype for nation building*. Ed. Ke-2. Serdang: Institut Pengajian Sains Sosial, Universiti Putra Malaysia.
- Azman Che Omar. (2001). *Pengurusan di Malaysia dari perspektif Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Belal Barhem, Hassan Younies & Rusnah Muhamad. (2009). Religiosity and work stress coping behaviour of Muslim employees. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 2 (2), 123-137.
- Junaidah Hashim. (2008). The Quran-based human resource management and its effects on organizational justice, job satisfaction and turnover intention. *The Journal of International Management Studies*, 3 (2), 148-159.
- Junaidah Hashim. (2009). Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organizations in Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2 (3), 251-267.
- Kamar Oniah & Abdul Razak. (2012). Managerial ethics of public administrators from the Qur’anic perspective. Dlm. Khaliq Ahmad, Rafikul Islam & Yusof Ismail (pnyt.). *Issues in Islamic management: Theories and practices*. Cet. Ke-2. Batu Caves: IIUM Press.
- Khaliq Ahmad, Rafikul Islam & Yusof Ismail (pnyt.). (2012). *Issues in Islamic management: Theories and practices*. Ed. Ke-2. Batu Caves, Selangor: IIUM Press.
- Malek, S. & Liew, S.L. (2002). Model kompetensi dan perkhidmatan awam Malaysia. *Jurnal Pengurusan Awam*, 1 (2), 1-15.
- Mohamad Hisyam, Muhammad Syahir & Mohd. Amir. (2010). *Membangun individu bagi organisasi*. Sintok: Penerbit UUM.
- Mohd Affandi Hassan. (1992). *The tauhidic approach in management: Concepts, principles and an alternative model*. Kuala Lumpur: National Institute of Public Administration (INTAN).
- Naceur Jabnoun. (2012). *Islam and management*. Riyadh: International Islamic Publishing House.

- Nik Mustapha Nik Hassan. (2003). Value based worker: Towards developing quality and productive personality. Dlm. Mokhtar Abdullah, Nooreha Husain, Nik Mustapha Nik Hassan & Mazilan Musa (pnyt.). *Essays on Islamic management and organizational performance measurements*. Kuala Lumpur: Institute of Islamic Understanding Malaysia.
- Nik Mustapha Nik Hassan. (2003). Falsafah pengurusan dan pentadbiran dalam Islam. Dlm. Syed Othman Alhabshi & Hamiza Ibrahim (pnyt). *Pengurusan dan pentadbiran: Mencapai kecemerlangan melalui penghayatan Nilai*. Cet. Ke-3. Kuala Lumpur: Institut Kefahaman Islam Malaysia.
- Osman-Gani, A.M, Junaidah Hashim & Yusof Ismail. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relations*, 35(4), 360-376.
- Sabitha Marican & Mahmood Nazar Mohamed. (2005). Hubungan antara etika dan nilai kerja dengan prestasi kerja. Dlm. Sabitha Marican (pnyt.). *Membentuk suasana kerja positif: Aspek hubungan manusia dan persekitaran sosial*. Kuala Lumpur: Utusan Publicaton.
- Sharifah Hayaati Syed Ismail. (2010). *Etika penjawat awam dari perspektif Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Siddiq Fadzil. (1992). *Minda Melayu Baru*. Kuala Lumpur: Institut Kajian Dasar (IKD).
- Siti Fatimah Abdul Rahman (pnyt.). (2002). *The impact of globalisation on social and cultural life: An Islamic response*. Kuala Lumpur: Institut Kefahaman Islam Malaysia.
- Wan Liz Ozman Wan Omar. (1996). *Pengurusan Islam abad ke-21: Revolusi pengurusan untuk keunggulan sektor awam dan korporat*. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distribution Sdn. Bhd.