

BAB EMPAT

ANALISA DATA DAN PERBINCANGAN DAPATAN KAJIAN

4.0 Pendahuluan

Bab keempat ini merupakan perbincangan terhadap dapatan data-data terkumpul hasil daripada analisis kajian. Matlamat utama bab ini adalah untuk menganalisis data-data soal selidik yang telah diedarkan kepada responden dalam kalangan kakitangan pentadbiran UiTM Shah Alam dan mengenalpasti tahap kefahaman serta menyelidiki tahap aplikasi penghayatan mereka sebagai data sokongan terhadap tahap kefahaman amanah yang dijadikan sebagai nilai teras integriti. Dengan menggunakan kaedah persampelan rawak mudah berstrata sebanyak 360 set soal selidik telah diedar. Sejumlah 320 soal selidik telah berjaya dikumpul manakala hanya 310²¹⁴ soal selidik yang sah dan boleh di analisis, baki 10 soal selidik tidak dikembalikan semula. Responden soal selidik ini adalah daripada kakitangan pentadbiran UiTM Shah Alam. Sampel soal selidik ini terdiri daripada mereka yang mengikuti program pembangunan modal insan staf (PMI) atau dikenali juga dengan nama tazkirah anjuran CITU dan kursus-kursus di JPbSM pejabat Pendaftar. Penentuan saiz sampel telah dibuat dan disusun agar bersesuaian dengan kajian. Walaupun saiz sampel yang agak besar yang melibatkan jabatan, bahagian, pusat, unit, fakulti, kolej dan lain-lain, yang mewakili keseluruhan populasi, namun empat aspek utama dalam menentukan saiz

²¹⁴ Menurut Roscoe, saiz sample yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 masih lagi bersesuaian untuk mana-mana kajian, ini bermakna di dalam kajian ini penyelidikan telah memenuhi "rule of thumb" dalam menentukan saiz sample, Lihat Roscoe, J.T., *Fudamental research statistic for behavioral science*, 2nd Edition (New York: Holt Rinehart & Winston, 1975) 67

sampel kajian telah diambil kira iaitu jenis populasi, kos perbelanjaan dan skala pengukuran²¹⁵.

Skala Likert telah digunakan untuk memperoleh persetujuan responden terhadap item yang dikemukakan di dalam soal selidik bentuk skala seperti (STS = Sangat Tidak Setuju (1), TS = Tidak Setuju (2), AS = Agak Setuju (3), S = Setuju (4), SS = Sangat Setuju (5)) telah digunakan.

Di dalam Bab ini juga dijelaskan secara mendalam Bahagian A mengenai maklumat latar belakang Responden, Bahagian B pula menjelaskan tahap kefahaman responden terhadap integriti, Seterusnya Bahagian C keterlibatan responden terhadap integriti di UiTM, dan di akhir Bahagian D pula mengenai tahap aplikasi amalan integriti responden di UiTM. Data-data di dalam borang soal selidik ini dianalisis dengan menggunakan sistem proses data SPSS versi 0.7.

4.1 Analisis Nilai Taburan Frekuensi Demografi Responden

Demografi responden telah dianalisis di dalam kajian ini dengan menggunakan teknik taburan frekuensi. Teknik ini mampu menentukan kepadatan data dengan pantas di antara kelas-kelas dan ketegori-kategori²¹⁶.

4.1.1 Bidang Jawatan Pentadbiran

Berdasarkan jadual 3 yang dipaparkan di bawah, seramai 310 orang responden yang terlibat dalam kajian ini. Jumlah bagi responden pengurusan dan professional (P&P)

²¹⁵ Mohd. Najib Abdul Ghafar, *Penyelidikan Pendidikan*. Skudai, penerbit (Universiti Teknologi Malaysia. 1999), 87

²¹⁶ Zamalia Mahmud, *Handbook of Research Methodology: Simplified Version* (Shah Alam: University Publication Centre (UPENA), 2008), 102

ialah seramai 101 orang (32.6%), manakala kumpulan sokongan (B,C,D) ialah seramai 209 orang (67.4%). Bermakna jumlah responden kumpulan sokongan B,C,D adalah yang paling ramai mengatasi responden kumpulan pengurusan dan professional. Ramainya jumlah responden kumpulan sokongan B,C,D ada kaitannya dengan perluasan dan pembesaran skop yang berlaku diketika kajian ini dijalankan. Sebanyak 347 program di bawah tiga gugusan iaitu sains dan teknologi, sains sosial dan kemanusiaan serta pengurusan dan perniagaan yang mengambil sejumlah kumpulan sokongan yang ramai bagi membantu urusan operasional universiti.

Jadual 3: Bidang jawatan Pentadbiran

Jawatan	Kekerapan	Peratus
PENGURUSAN & PROFESIONAL (P&P)	101	32.6
SOKONGAN B,C,D	209	67.4
Jumlah	310	100.0

Sumber: Soal Selidik Kajian

4.1.2 Jantina

Jantina responden yang terlibat di dalam soal selidik ini ialah, lelaki seramai 145 Orang (46.8%) manakala perempuan seramai 165 orang (53.2%). Ini bermakna responden perempuan mengatasi jumlah responden lelaki. Penjelasan ini boleh dirujuk kepada Jadual 4 Jantina responden seperti di bawah. Realiti ini berlaku di kebanyakan sektor

awam sama ada di jabatan-jabatan kerajaan sehinggalah di Institusi Pengajian Tinggi berlakunya penguasaan wanita di dalam sektor tersebut²¹⁷.

Jadual 4: Jantina responden

Jantina	Kekerapan	Peratus
LELAKI	145	46.8
PEREMPUAN	165	53.2
Jumlah	310	100.0

Sumber: Soal Selidik Kajian

4.1.3 Umur

Jadual 5 di bawah menjelaskan bahawa responden yang paling ramai ialah di kalangan umur 25 – 40 tahun, iaitu seramai 176 orang (56.8%) diikuti yang berumur 41 – 55 tahun, iaitu seramai 69 orang (22.3%), 34 orang (11.0%) yang berumur 25 tahun ke bawah dan 31 orang (10.0%) yang berumur 55 tahun ke atas. Tahap umur ini ada kaitannya dengan jumlah kakitangan skim sokongan yang mendahului kelompok bidang jawatan pentadbiran sekaligus menjelaskan komitmen dalam menghadiri kursus dilingkungan umur tersebut amatlah tinggi.

Jadual 5: Umur

Umur	Kekerapan	Peratus
<25 TAHUN	34	11.0
25-40 TAHUN	176	56.8

²¹⁷ Penulis Tidak Diketahui, “ketidak seimbangan lelaki dan wanita dalam pelbagai sektor sehingga 2006” Berita Harian, 24 september 2007 dan Penulis Tidak Diketahui, “penguasaan wanita dalam sektor awam” Utusan Malaysia, 25 februari 2010.

41-55 TAHUN	69	22.3
>55 TAHUN	31	10.0
Jumlah	310	100.0

Sumber : Soal Selidik Kajian

4.1.4 Tahap Pendidikan

Seterusnya jadual 6 di bawah menunjukkan Tahap Pendidikan responden dari peringkat PMR & SPM ialah seramai 134 orang (43.2%), manakala responden dari peringkat STPM & Diploma ialah seramai 67 orang (21.6%). Bagi tahap pendidikan Sarjana Muda pula ialah seramai 65 orang (21.0%), manakala Sarjana dan PhD pula seramai 44 orang (14.2%). Ini menunjukkan terdapat juga kumpulan pentadbiran kategori sokongan B,C,D yang mempunyai tahap pendidikan yang tinggi sehingga peringkat Sarjana Muda walaupun syarat maksima skim perkhidmatan sokongan di peringkat STPM dan Diploma sahaja. Ini bermakna budaya menuntut ilmu di kalangan kakitangan pentadbiran di UiTM di lingkungan yang memuaskan, justeru itu program tazkirah staf setiap hari jumaat mendapat sambutan ramai walaupun bentuknya tidak formal dalam artikata lain tidak mendapat sijil pengiktirafan.

Jadual 6: Tahap Pendidikan

Pendidikan	Kekerapan	Peratus
PMR/SPM	134	43.2
STPM/DIPLOMA	67	21.6
SARJANA MUDA	65	21.0
SARJANA/PhD	44	14.2
Jumlah	310	100.0

Sumber: Soal Selidik Kajian

4.1.5 Pendapatan Bulanan Responden

Pendapatan bulanan responden turut dipaparkan di dalam jadual 7. Daripada paparan jadual itu seramai 91 orang (29.4%) responden mempunyai pola pendapatan bulanan antara RM1000 hingga RM 1,999 sebulan. Manakala seramai 67 orang (21.6%) responden iaitu yang memperoleh pola pendapatan bulanan RM 2,000 hingga RM 2,999. Seterusnya 35 orang responden iaitu 11.3 % memperoleh pendapatan bulanan RM 3,000 hingga RM 3,999 sebulan, manakala 32 orang (10.3%) responden memperoleh pendapatan bulanan RM 4,000 hingga RM 4,999 dan selebihnya sebanyak 31 orang (10.0%) responden memiliki pola pendapatan bulanan RM5,000 ke atas. Secara keseluruhannya purata pendapatan responden tertumpu di jalur hitungan pendapatan sekitar RM1,000 hingga RM3,000 Sebulan.

Jadual 7: Gaji / Pendapatan Bulanan

Pendapatan Bulanan	Kekerapan	Peratus
< RM 1,000	54	17.4
RM 1,000 - RM 1, 999	91	29.4
RM 2,000 - RM 2,999	67	21.6
RM 3,000 - RM 3,999	35	11.3
RM 4,000 - RM 4,999	32	10.3
RM 5,000 >	31	10.0
Jumlah Keseluruhan	310	100.0

Sumber: Soal Selidik Kajian

4.1.6 Pengalaman Bekerja

Aspek tempoh masa bekerja responden di UiTM dihuraikan di dalam Jadual 8. Dapatan dari kajian ini menjelaskan responden yang dikaji bekerja dalam tempoh 1 hingga 5 tahun seramai 108 orang iaitu mewakili (34.8%) daripada jumlah keseluruhan responden. Ini menunjukkan bahawa ramai yang masih baru bekerja dengan UiTM. Seramai 79 orang (25.5%) pula bertugas dalam tempoh 6 – 10 tahun, manakala seramai 41 orang (13.2%) bertugas dalam tempoh 11 – 15 tahun diikuti 35 orang (11.3%) responden bekerja di lingkungan tempoh 16 – 20 tahun dan akhirnya 47 orang (15.2%) orang responden mewakili tempoh masa bekerja dengan UiTM sekitar 20 tahun ke atas. Realitinya menjelaskan mereka yang masih baru di UiTM masih memerlukan bimbingan, didikan dan tunjuk ajar dalam menjayakan misi, visi dan objektif jabatan masing-masing terutamanya perihal berkaitan integriti.

Jadual 8: Pengalaman bekerja dengan UiTM

Pengalaman Kerja	Kekerapan	Peratus
1 - 5 TAHUN	108	34.8
6 - 10 TAHUN	79	25.5
11 - 15 TAHUN	41	13.2
16 - 20 TAHUN	35	11.3
> 20 TAHUN	47	15.2
Jumlah	310	100.0

Sumber: Soal Selidik Kajian

4.2 Analisis Nilai Kebolehpercayaan Kajian

Penyelidikan ini telah menggunakan Alpha Cronbach bagi menganalisis kebolehpercayaan instrumen kajian. Kerlinger (1973) Mohamad Majid Konting (1990) menyatakan pekali kebolehpercayaan yang lebih 60 sering digunakan.²¹⁸ Namun majoriti ahli psikologi menyatakan tiadak ada satu ketetapan dan panduan yang khusus bagi menentukan pekali kebolehpercayaan sesuatu alat ukuran yang terbaik dan boleh diterima pakai.²¹⁹ Walaubagaimanapun Pramjit Singh, Chan Yuen Fook (2012) menyatakan kebolehpercayaan diperlukan untuk memperolehi keputusan yang sah tetapi kebolehpercayaan boleh diperolehi tanpa mempunyai kesahan.²²⁰ Hasil analisis nilai kebolehpercayaan keseluruhan instrumen yang diaplikasikan di dalam kajian ini dipaparkan di dalam jadual 9 dan jadual 10.

4.2.1 Analisis Nilai Kebolehpercayaan Kefahaman Staf Terhadap Integriti

Jadual 9: Nilai kebolehpercayaan Tahap Kefahaman Staf Terhadap Integriti

Cronbach's Alpha	N
0.875	36

Jadual 9 menunjukkan analisis nilai kebolehpercayaan bagi keseluruhan item tahap kefahaman Staf (Bahagian B) terhadap integriti. Sebanyak 36 item soalan yang

²¹⁸ Sidek Mohd Noah, *Rekabentuk Penyelidikan Falsafah Teori dan Praktis*, c.6 (Serdang: Universiti Putra Malaysia, 2011) 67 & 68

²¹⁹ Sidek Mohd Noah, *Pengujian dan Penilaian dalam Kaunseling: Teori dan Aplikasi* (Serdang: Universiti Putra Malaysia, 2005) 77

²²⁰ Pramjit Singh, Chan Yuen Fook et. al., *Panduan Komprehensif Penulisan Cadangan Penyelidikan* (Shah Alam: Penerbit Press Universiti Teknologi MARA, 2012) 131

digunakan di dalam bahagian B ini untuk mengukur tahap kefahaman staf Pentadbiran UiTM Shah Alam terhadap integriti yang berteraskan nilai amanah. Nilai amanah dijadikan sebagai dimensi teras integriti dalam menganalisis faktor penentuan kefahaman dan penolakan responden terhadap nilai integriti. Seterusnya nilai mahmudah dan mazmumah pula dijadikan dimensi sokongan di dalam item-item soal selidik kajian ini.

Sebanyak 36 item itu telah dianalisis dan hasilnya *Cronbach's Alpha* menunjukkan bacaan 0.875, berbeza semasa ujian rintis dijalankan terdahulu *Cronbach's Alpha* menunjukkan bacaan 0.872. Peningkatan dapatan ini menunjukkan nilai kebolehpercayaan yang amat tinggi. Jelas ia menggambarkan bahawa tahap ketekalan bagi item-item yang diaplikasikan dalam instrumen kajian ini adalah tinggi dan boleh dipercayai.

4.2.2 Analisis Nilai Kebolehpercayaan Aplikasi Amalan Integriti

Jadual 10: Nilai kebolehpercayaan aplikasi amalan Integriti

Cronbach's Alpha	N
0.895	30

Jadual 10 menunjukkan analisis nilai kebolehpercayaan bagi keseluruhan item (bahagian D) tahap aplikasi amalan integriti. Sebanyak 30 item soalan yang digunakan di dalam bahagian ini untuk mengukur aplikasi amalan staf pentadbiran UiTM Shah Alam terhadap integriti yang berteraskan nilai amanah. Sebanyak 30 item itu telah dianalisis dan hasilnya *Cronbach's Alpha* menunjukkan bacaan 0.895 Dapatan ini menunjukkan

nilai kebolehpercayaan yang tinggi. Jelas ia menggambarkan bahawa tahap ketekalan bagi item-item yang diaplikasikan dalam instrumen kajian ini adalah tinggi dan boleh diterima. Metod rujukan pakar bidang yang telah dirujuk oleh penulis dalam membina item-item yang telah digunakan oleh penulis memberi kesan dan kualiti yang amat positif terhadap dapatan kajian ini.

4.3 Deskriptif Analisis Pembolehubah Kajian

Tujuan utama sub topik ini ialah untuk membuat rumusan dengan diikuti menerangkan rumusan tersebut berdasarkan statistik yang diperolehi. Sekaligus beberapa kaedah statistik seperti mengenalpasti “min” , analisis skor “min” dan taburan skor “min” setiap item tahap kefahaman staf terhadap integriti, di UiTM dan tahap aplikasi amalan integriti dalam kalangan responden. Manakala item bagi keterlibatan integriti dikeluarkan dalam bentuk gambarajah.

4.3.1 Deskriptif Analisis Kefahaman Staf Terhadap Integriti

Skala Likert telah digunakan untuk memperoleh persetujuan responden terhadap item yang dikemukakan dalam soal selidik, bentuk skala seperti (STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, AS = Agak Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju) .

Keseluruhan item yang diambil kira ialah sebanyak 36 item. Secara keseluruhan, analisis skor min bagi pemboleh ubah tahap kefahaman staf terhadap integriti ditunjukkan dalam jadual 11 Min keseluruhan ialah : 4.31 Data statistik ini memuaskan. Responden telah bersetuju terhadap pernyataan item-item kefahaman staf terhadap integriti di jajaran aras yang tinggi. Min tertinggi bagi item dalam tahap kefahaman staf

terhadap integriti ialah bagi item : B.(9) “Amanah iaitu sifat para Rasul banyak terdapat di dalam Hadith Nabi” iaitu 4.74 ini menunjukkan responden memahami dan memperakui sifat amanah itu merupakan sifat Nabi yang boleh dirujuk praktisnya dalam Hadith Nabi itu sendiri. Manakala item yang memperoleh Min yang terendah ialah item : B.(2) “integriti itu tidak membawa maksud amanah dalam bekerja” iaitu 1.62. Kenyataan ini dinyatakan dalam bentuk yang *negatif* dan setelah ditafsirkan semula maka dapatan menunjukkan responden tidak bersetuju bahawa integriti itu terpisah dari sifat terasnya iaitu amanah. Ini berereti amanah itu memberi makna yang amat besar kepada integriti. Ini juga memberi erti bahawa responden bukan sahaja memahami nilai teras integriti itu ialah amanah, bahkan amat peka dengannya sekalipun dikodkan item itu dalam pernyataan yang berlawanan arah.

Secara keseluruhannya, kesemua 34 item kefahaman staf terhadap integriti berada di atas min 4.0. iaitu item : B.1, B.3, B.4,B.5, B.6, B.7, B.9, B.10, B.11, B.12, B.13, B.14, B.15, B.16, B.17, B.18, B.19, B.20, B.21, B.22, B.23, B.24,B.25, B.26, B.27, B.28, B.29, B.30, B.31, B.32, B.33, B.34, B.35, B.36. Dapatan ini membuktikan bahawa kefahaman integriti berdasarkan nilai terasnya iaitu nilai amanah amat tinggi sekali.

Kefahaman responden terhadap kajian integriti menurut hadith Nabi s.a.w amat memuaskan, lima item yang dikodkan merujuk kepada isu berkenaan ialah item B.7, B.9, B. 13, B.19, dan B. 25 yang berada pada aras min atas 4.0. Ini menandakan penerimaan dan kefahaman responden terhadap nilai integriti yang disandarkan kepada hadith Nabi s.a.w. diterima dengan begitu baik dalam semua peringkat bidang jawatan pentadbiran di UiTM Shah Alam. Manakala dua item telah dikenalpasti menunjukkan tahap kefahaman staf terhadap integriti yang berada di bawah min 4.0. Item-item

tersebut ialah : B.2. Integriti itu tidak membawa maksud amanah di dalam bekerja. Dan item B.8. Sifat-sifat keji (mazmumah) tidak terdapat di dalam hadith Rasulullah s.a.w. Bagi item B.8. menunjukkan betapa tingginya kefahaman responden terhadap hadith Nabi s.a.w. sehingga tidak menerima sifat-sifat keji (madhmumah) itu terdapat dalam hadith-hadith Nabi s.a.w.

Elemen hadith amanah seperti hadith ke-2 hadith dari Sahih al-Bukhari dengan nombor hadith 6496 telah digeneralisasikan di dalam item B.22 dan B.27 manakala hadith sahih Imam Muslim hadith ke-1 dengan nombor hadith 230 juga digeneralisasikan di dalam item B. 27 dan B. 33. Dapatan kajian menunjukkan responden bersetuju integriti yang berteraskan nilai amanah itu amat perlu dalam satu-satu jabatan, kerana dengan adanya nilai sedemikian mendidik setiap individu agar tidak mengabaikan tanggungjawab. Dengan kata lain jika hilangnya nilai amanah atau dipersia-siakan amanah itu sama ada dengan mengamalkan sifat tidak bertanggungjawab ataupun menyerahkan urusan jabatan kepada mereka yang tidak berkelayakan akan berlakunya kehancuran dan porak peranda di dalam jabatan tersebut. Skor min bagi item B.22 ialah min di atas 4.29 dan B.36 min 4.47.

Seterusnya elemen hadith amanah di dalam sahih Imam al-Bukhari hadith ke -3 nombor hadith 2681 turut digeneralisasikan di dalam item B.7, B.9 dan B.10. semua kod item itu merujuk mengenai sifat-sifat mulia Rasulullah s.a.w yang terdapat di dalam hadithnya dan sebagaimana diperakukan oleh Raja Heraklius. Kemuliaan sifat amanah Rasulullah s.a.w. telah dipersetujui sepenuhnya oleh responden dengan min yang amat tinggi iaitu pada bacaan min 4.30 hingga 4.74. Jelas persetujuan responden ini berkait dengan impak mengamalkan nilai teras amanah itu, bukan sahaja menunjukkan

ketinggian dan kemuliaannya di dunia bahkan bagi mereka yang mengamalkan sifat amanah ialah mereka yang menyanjung dan mencintai sunnah Rasulullah s.a.w. akan selamat daripada seksaan api neraka hasil syafaat Nabi Muhammad s.a.w kepada umatnya. Kenyataan ini boleh dirujuk sebagaimana hadith sahih Imam Muslim hadith kedua dalam Kitab Al-Iman.

Bacaan min yang tinggi di atas min 4.0 tersebut bersesuaian dengan dasar yang terkandung dalam kod etika perkhidmatan di UiTM Shah Alam, wujudnya elemen nilai amanah yang menjadi pendorong staf perkhidmatan UiTM agar beretika mulia dan sentiasa mengamalkan nilai kerja mahmudah serta berkhidmat dengan profesional dan berkualiti²²¹ telahpun menyelidik menghuraikannya di dalam bab ketiga dalam sub topik integriti dan hubungannya dengan nilai kerja *mahmudah*. Sekaligus kajian ini memberikan kefahaman kerja itu adalah sebahagian dari ibadah yang bakal menjanjikan keselamatan dan laba di akhirat.

Elemen hadith amanah kepimpinan dan pengurusan yang merupakan hadith keempat dalam hadith sahih Muslim turut digeneralisasikan dalam item B6 dengan purata min 4.34 dan B11 dengan purata min 4.55 dan B12 4.37. Hadith yang menceritakan mengenai Abu Dhar salah seorang sahabat Nabi s.a.w. yang amat rapat dengan Baginda dan Nabi s.a.w. pula amat memahami latarbelakang Abu Dhar. Hadith ini menjadi salah satu hadith yang diaplikasikan dalam kandungan tazkirah di

²²¹ Buku Panduan Staf UiTM (t.t.:t.t.p,2004)6-7

pusat, jabatan dan fakulti di UiTM Shah Alam.²²² Hadith ini memberi kesan yang mendalam kepada kakitangan pentadbiran UiTM Shah Alam. Penerimaan terhadap penggunaan hadith dalam ceramah dan rujukan terhadap integriti telah dikenalpasti dalam analisis kajian berdasarkan item B6 dan item B10. Item itu juga ada kaitannya dengan hadith dalam item B11 dan B12 berkaitan betapa nilai integriti itu amat penting dalam pekerjaan sekaligus pekerja yang berintegriti sahaja yang layak untuk kenaikan pangkat di UiTM. Usaha untuk melahirkan pekerja yang berintegriti dan mempunyai keutuhan peribadi di UiTM telahpun dihurai secara mendalam oleh penyelidik dalam bab ketiga.

Jadual 11: Skor Min Kefahaman Staf Terhadap Integriti

Statistik Deskriptif

Kefahaman Staf Terhadap Integriti	Min	Sisihan Piawai
B.1. integriti itu amalan mulia	4.71	0.538
B.2. integriti itu tidak membawa maksud amanah dalam bekerja	1.62	1.060
B.3. integriti itu memandu diri menjauhi sifat mazmumah (keji)	4.53	0.727
B.4. integriti itu mendidik saya bersifat amanah dalam bekerja	4.62	0.566
B.5. saya bersetuju integriti itu ialah sifat amanah	4.59	0.565
B.6. ceramah integriti yang saya hadiri menggunakan hadith sebagai rujukan	4.34	0.736
B.7. sifat-sifat mulia (mahmudah) boleh dirujuk di dalam himpunan hadith rasulullah s.a.w	4.67	0.580
B.8. sifat-sifat keji (mazmumah) tidak terdapat di dalam hadith rasulullah s.a.w	2.20	1.484
B.9. amanah iaitu sifat para rasul banyak terdapat di dalam hadith nabi	4.74	0.490

²²² Boleh dirujuk dan dilihat dalam web Acis UiTM Shah Alam dalam program tazkirah cinta ilmu tajuk amanah dengan kerja. (2 Mac 2014)

B.10. tidak amanah adalah tanda orang munafiq	4.30	0.823
B.11. saya berpendapat integriti itu penting dalam pekerjaan	4.55	0.523
B.12. pekerja yang berintegriti layak untuk kenaikan pangkat	4.37	0.693
B.13. integriti daripada perspektif islam (al-hadith) banyak memberi pengetahuan agama kepada saya	4.43	0.643
B.14. pekerja yang berintegriti hidupnya diberkati allah s.w.t	4.57	0.515
B.15. integriti memerlukan staf yang bersifat amanah agar objektif jabatan tercapai	4.51	0.526
B.16.integriti banyak merangsang saya melakukan kerja-kerja yang positif (mahmudah)	4.24	0.973
B.17. integriti menjadi faktor penolak kepada saya daripada melakukan kerja kerja negatif (mazmumah)	4.45	0.620
B.18. integriti sebahagian daripada faktornya tadbir urus yang cekap dan berkualiti	4.51	0.532
B.19. integriti menyedarkan saya bahawa di samping al-quran menjadi pedoman hidup, hadith juga amat penting untuk menjadi rujukan utama umat islam	4.54	0.555
B.20. keutuhan peribadi pekerja hasil daripada amalan kerja berintegriti	4.48	0.578
B.21. integriti memberi kesan yang positif terhadap pembentukan keutuhan peribadi kakitangan uitm	4.51	0.544
B.22. integriti mengajar saya bertanggungjawab dan beramanah kepada jabatan	4.29	0.881
B.23. integriti menjadikan saya dapat mengurus amanah masa kerja dengan baik	4.52	0.544
B.24. tazkirah staf di jabatan adalah usaha murni mendidik staf agar kerja berintegriti	4.43	0.688
B.25. nilai mahmudah dan mazmumah terkandung dalam hadith rasulullah s.a.w	4.41	0.676
B.26. amanah adalah nilai teras integriti staf uitm	4.52	0.556
B.27. integriti merupakan kayu pengukur keutuhan peribadi staf	4.44	0.534
B.28. integriti hanya akan wujud di UiTM jika nilai amalan mahmudah diperkasakan	4.38	0.627
B.29. amalan mazmumah perlu dibendung kerana menjadi penghalang dalam pelaksanaan kerja berintegriti di uitm	4.45	0.599

B.30. salah satu kesan dari tidak amanah adalah rasuah dan menipu majikan	4.71	2.865
B.31. ponteng kerja dan tidak melakukan tugas dengan sempurna adalah tidak amanah	4.57	0.551
B.32. keutuhan peribadi membawa maksud berkesannya nilai amanah dan integrity	4.44	0.564
B.33. amanah dan integriti adalah nilai teras keutuhan peribadi	4.47	0.543
B.34. kelemahan pengurusan dan perkhidmatan mampu di atasi oleh eleman amanah dan integriti	4.46	0.548
B.35. keutuhan peribadi adalah penjelasan kepada kuatnya pegangan nilai amanah dan integrity	4.46	0.543
B.36. keutuhan peribadi merupakan kemuncak kepada kerja beramanah dan berintegriti	4.47	0.531

Sumber : Soal Selidik Kajian

4.3.2 Aplikasi Amalan Integriti di UiTM

Skala Likert telah digunakan untuk memperoleh persetujuan responden terhadap item yang dikemukakan di dalam soal selidik mengenai Tahap Aplikasi Amalan staf pentadbiran UiTM terhadap integriti, bentuk skala seperti (STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, AS = Agak Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju) telah digunakan. Analisis kajian di tahap memuaskan dengan mendapati min keseluruhan item yang bersetuju ialah 4.14. Keseluruhan item yang diambil kira itu ialah sebanyak 30 item. Secara keseluruhan, analisis skor min bagi pemboleh ubah tahap Aplikasi Amalan Integriti staf UiTM ditunjukkan dalam jadual 12

Data statistik ini menunjukkan responden telah bersetuju terhadap pernyataan item-item tahap aplikasi amalan integriti di jajaran aras yang tinggi. Min tertinggi bagi

item dalam tahap aplikasi amalan integriti ialah bagi item: D.(2) “Jika saya bekerja dengan amanah saya yakin hasil kerja saya berkualiti” iaitu 4.62 ini menunjukkan responden memahami dan memperakui sifat amanah itu merupakan sifat kesempurnaan yang akhirnya akan menerbitkan hasil kerja yang berkualiti. Manakala item yang memperoleh Min yang terendah ialah item : D.(7) “Saya suka berhujah dengan rasional ketika bermesyuarat dengan Ketua Jabatan saya, asalkan saya menang” iaitu 2.56. Kenyataan ini dinyatakan dalam bentuk yang negatif dan setelah dikodkan semula maka dapatan menunjukkan responden yang terlibat dalam kajian ini seolah-olah tidak telus dan hanya mementingkan kehendak nafsu diri yang mazmumah berbanding mengamalkan sifat-sifat mahmudah yang menjadi teras sokongan integriti. Secara keseluruhannya, sebanyak 24 item tahap kefahaman staf terhadap integriti berada di atas min 4.0. item-item tersebut ialah: item D.1, D.2,D.3,D.4,.D.5, D.6, D.9, D.10, D.11, D.12, D.13, D.14, D.15, D.16, D.17, D.18, D.22, D.23, D.24, D.27, D.28, D.29, D.30.Manakala 6 item tahap kefahaman staf terhadap integriti berada di bawah min 4.0. Item-item tersebut ialah : D.7, D.8, D.19, D.20, D.21, D.26.

Jadual 12: Skor Min Aplikasi Amalan Integriti

Statistik diskriptif

Aplikasi Amalan Integriti	Min	Sisihan Piawai
D.1. Saya Cenderung bekerja dengan amanah dan bertanggungjawab bila-bila masa	4.40	0.707
D.2. Jika saya bekerja dengan amanah saya yakin hasil kerja saya berkualiti	4.62	0.544
D.3. Saya sama sekali tidak akan berkrompromi dengan rakan yang khianati kepada university	4.53	0.578
D.4. Saya berusaha untuk menjadi contoh teladan dan peribadi mulia di kalangan rakan sekerja	4.50	0.617
D.5. Kekita waktu rehat saya sanggup meneruskan kerja demi untuk kemajuan universiti	4.07	0.939
D.6. Saya tidak suka menipu atau mencuri tulang ketika bekerja kerana takut diketahui oleh ketua jabatan saya	4.00	0.974
D.7. Saya suka berhujah dengan rasional ketika bermesyuarat dengan ketua jabatan saya asalkan saya menang *	2.56	1.068
D.8. Saya akan pastikan setiap kerja saya akan diambil tahu oleh ketua jabatan walaupun kerja itu remeh temeh	3.77	1.170
D.9. Saya utamakan program jabatan terlebih dahulu walaupun ada undangan program dari pihak luar	4.01	0.962
D.10. Saya akan pastikan amanah kerja dan amanah saya kepada Allah selesai pada waktunya	4.47	0.583
D.11. Saya selalu meminta izin dari majikan jika ada urusan di luar jabatan	4.35	0.684
D.12. Saya selalu berbincang dahulu dengan majikan sebelum memohon untuk bercuti	4.28	0.716
D.13. Saya suka menghadiri program pembangunan peribadi (Tazkirah PMI Staf)	4.23	1.069
D.14. Saya bersedia untuk mematuhi segala arahan dan peraturan university tanpa gagal	4.31	0.692
D.15. Saya kerap menepati masa kerja dan tidak lewat hadir ke pejabat	4.31	0.669
D.16. Saya sedia menerima kritikan demi untuk kebaikan kerjaya saya di masa hadapan	4.49	0.573

D.17. Saya akan mengambil sikap professional jika idea yang saya kemukakan dibantah oleh ketua	4.37	0.693
D.18. Jika saya melakukan kesilapan, saya mengakuinya dan saya mengelak dari meletakkan kesilapan di bahu orang lain	4.25	0.799
D.19. Saya mengakui di jabatan saya memang ada staf ponteng kerja dan kerap pula terlepas dari amaran jabatan *	3.56	1.018
D.20. Saya mengakui di jabatan saya memang ada staf yang menyalahgunakan waktu bekerja untuk kepentingan peribadi	3.47	0.902
D.21. Saya selalu kerja lebih masa tanpa diminta atau diarahkan	3.71	2.622
D.22. Saya tidak akan menggunakan harta pejabat di atas alasan tujuan rasmi apatah lagi untuk kepentingan peribadi saya	4.01	0.899
D.23. Saya tidak pernah membuat apa-apa perakuan palsu sepanjang saya berkhidmat di universiti ini	4.35	0.717
D.24. Saya memilih untuk bercakap benar walaupun tahu keadaan itu akan menyusahkan hubungan saya dengan rakan sekerja	4.26	0.750
D.25. Saya berusaha untuk menunaikan janji kepada jabatan saya sekalipun terpaksa menanggungkan urusan peribadi dan keluarga	4.06	0.890
D.26. Saya memilih untuk memenuhi kriteria dan syarat utama kenaikan pangkat meskipun saya berkebolehan untuk tidak melaluinya secara tidak amanah*	3.92	1.133
D.27. Saya memilih untuk berpegang teguh kepada nilai-nilai integrity sekalipun ia menggugat masa depan saya	4.23	0.735
D.28. Saya sentiasa bersifat jujur ketika maklumbalas penilaian prestasi diadakan sama ada penilaian prestasi saya sendiri atau penilaian prestasi rakan sekerja	4.29	0.697
D.29. Saya sentiasa siapkan tugas dengan kadar segera dan mengelakkan daripada melonggok kerja	4.36	0.627
D.30. Saya selalu meletakkan faktor amanah sebagai kunci utama dalam membuat apa-apa juga keputusan, kerana amanah menjadikan kerja saya diterima sebagai ibadah	4.46	0.566

Sumber : Soal Selidik Kajian

4.4. Analisis Nilai Taburan Frekuensi Keterlibatan Responden Terhadap Integriti Di UiTM

Analisis nilai taburan frekuensi turut digunakan dalam menjelaskan item 1, 2, 3 dan 4 Bahagian C iaitu keterlibatan staf pentadbiran terhadap integriti di UiTM. Seramai 310 responden telah memberikan jawapan. Analisis nilai taburan frekuensi ini turut digunakan dalam sub topik analisis demografi responden kajian. Walaubagaimanapun tujuan utama sub topik ini pula adalah khusus untuk menjelaskan mengenai frekuensi keterlibatan responden terhadap integriti di UiTM.

4.4.1 Keterlibatan Program Integriti

Jadual 13 memaparkan sejumlah 188 orang (60.6 %) bersetuju telah menghadiri atau terlibat dengan program integriti sebanyak 1 hingga 3 kali setahun. Diikuti seramai 78 orang (25.2 %) pula menghadiri program integriti 4 hingga 6 kali setahun. Selebihnya seramai 9 orang (2.9 %) dan 5 orang (3.5 %) masing-masing pernah mengikuti program integriti 4 hingga 5 kali setahun. Ini bermakna kecenderungan frekuensi ini mengesahkan bahawa setiap tahun staf pentadbiran UiTM Shah Alam pasti akan mendapat maklumat mengenai integriti. Adalah menjadi suatu perkara yang mustahil jika staf pentadbiran tidak tahu apatah lagi tidak memahami apakah itu integriti di UiTM, kerana telah dijadualkan setiap tahun setiap kakitangan pentadbiran UiTM Shah Alam akan terlibat dengan program integriti. Kenyataan ini disokong oleh item nombor 1 dalam soal selidik Bahagian B yang menunjukkan min kedua tertinggi ialah persetujuan responden memahami integriti itu ialah amalan mulia (mahmudah) dan item

B.26 persetujuan responden amanah adalah nilai teras integriti. Kefahaman sedemikian tentunya hasil dari pendedahan terhadap maklumat integriti di tahap yang maksimum.

Jadual 13: Keterlibatan Integriti di UiTM

Kehadiran Program Integriti	Kekerapan	Peratus
1-3 KALI	188	60.6
4-6 KALI	78	25.2
> 10 KALI	24	7.7
4	9	2.9
5	11	3.5
Jumlah	310	100.0

Sumber : Soal Selidik Kajian

4.4.2 Keterlibatan Program Pembangunan Insan Staf / Tazkirah

Jadual 14 memaparkan sejumlah 89 orang (28.7 %) telah menghadiri atau terlibat dengan program Tazkirah sebanyak 7 hingga 9 kali setahun. Manakala seramai 87 orang (28.0 %) mengikuti dengan jayanya program Tazkirah 4 hingga 6 kali setahun, diikuti seramai 78 orang (25.2 %) pula menghadiri program Tazkirah lebih 10 kali setahun. Dan 56 orang (18.1 %) masing-masing pernah mengikuti program Tazkirah 1 hingga 3 kali setahun. Ini bermakna kecenderungan frekuensi ini mengesahkan bahawa setiap tahun staf pentadbiran UiTM pasti akan mendapat maklumat dan kefahaman mengenai nilai-nilai teras integriti khususnya sifat amanah. Nilai teras integriti yang berasaskan sifat mahmudah dan menolak sifat-sifat mazmumah banyak dihurai melalui program pembangunan insan staf atau tazkirah di UiTM yang dikelolakan oleh CITU. Min item soalan 24 bahagian B telah mencatatkan persetujuan responden di aras min yang masih

tinggi iaitu 4.43. Item ini menggambarkan persetujuan dan penerimaan responden bahawa Program Pembangunan Modal Insan Staf atau Tazkirah amat berperanan besar khususnya memberikan kefahaman staf yang amat jelas mengenai integriti dari perspektif Islam yang dikupas berteraskan hadith Nabawi.

Jadual 14 : Keterlibatan PMI / Tazkirah di Jabatan/Bahagian/Unit

Keterlibatan Program Tazkirah	Kekerapan	Peratus
Valid 1-3 KALI	56	18.1
4-6 KALI	77	24.8
> 7-9 KALI	89	28.7
> 10 KALI	78	25.2
5	10	3.2
Jumlah	310	100.0

Sumber : Soal Selidik, 2013

4.4.3 Medium Mendapatkan Maklumat Integriti di UiTM

Jadual 15 memaparkan sejumlah 163 orang (52.5 %) bersetuju telah mendapat maklumat mengenai integriti di UiTM melalui rakan sekerja. Manakala seramai 80 orang (26.0 %) melalui e portal Latihan UiTM, Diikuti seramai 12 orang (2.9 %) pula melalui ketua Jabatan. dan 44 orang (7.7 %) responden mendapat maklumat integriti melalui kursus / bengkel. Secara keseluruhannya menggambarkan bahawa integriti di UiTM berada di kedudukan yang amat penting dan sentiasa menjadi agenda Universiti. Walaubagaimanapun berdasarkan dapatan hasil soal selidik menunjukkan peranan ketua Jabatan masih berada di frekuensi yang rendah sedangkan peranan tersebut mestilah aktif dan dinamik. Dengan demikian ketua jabatan mestilah berperanan lebih proaktif

sebagai katalis menyemarakkan integriti di setiap fakulti, jabatan atau Unit di UiTM Shah Alam.

Jadual 15: Medium Mendapatkan Maklumat mengenai Integriti di UiTM

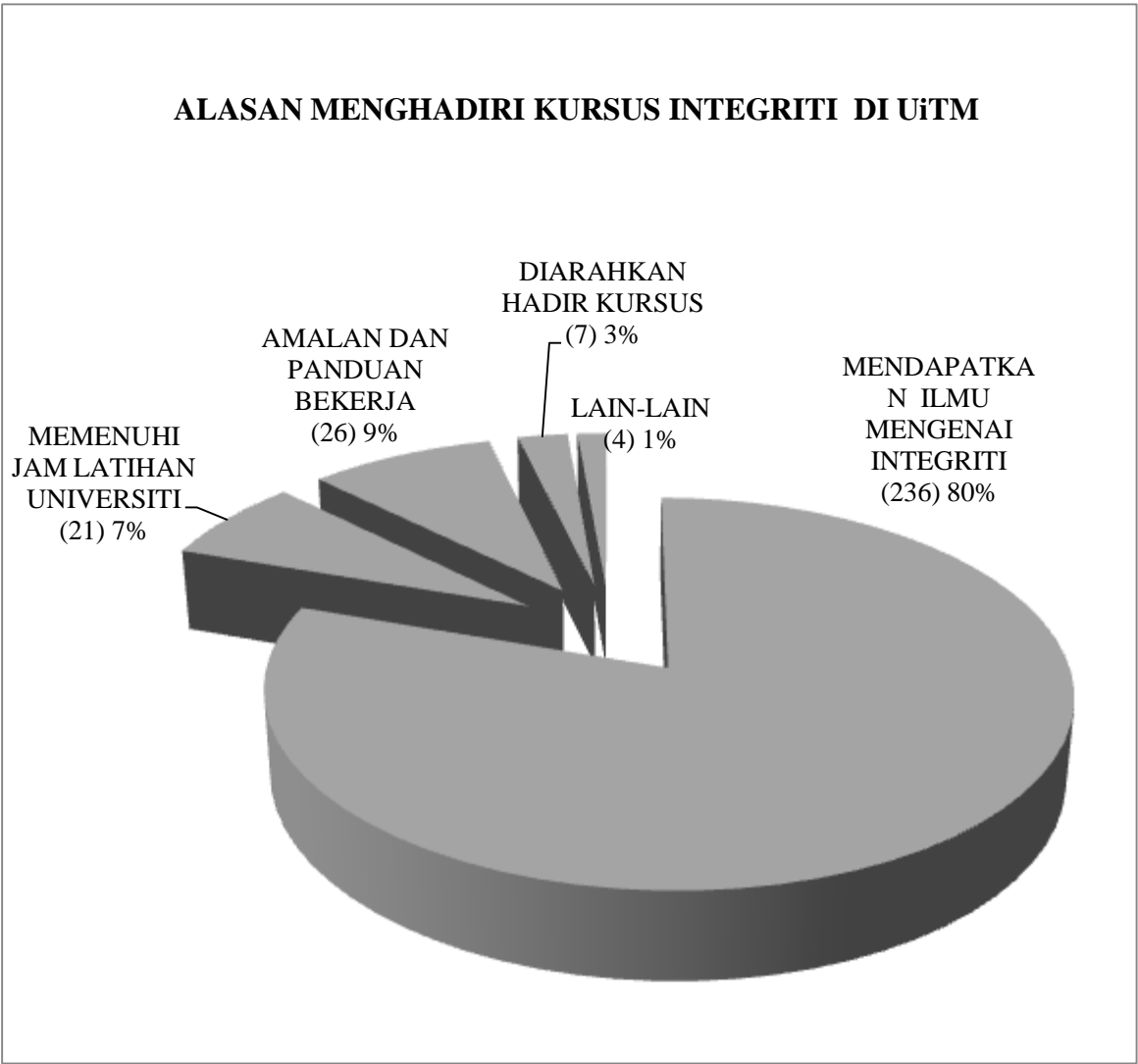
Medium Mendapatkan Maklumat Mengenai Integriti	Kekerapan	Peratus
RAKAN SEKERJA	163	52.5
MELALUI PORTAL e-LATIHAN UiTM	80	26.0
KETUA JABATAN	12	2.9
KURSUS / BENGKEL	44	7.7
LAIN-LAIN:		
Pekeliling	1	0.3
Ceramah umum di luar	1	0.3
Majlis ilmu	1	0.3
Media	1	0.3
Program RMI	1	0.3
Pamphlet, buku	1	0.3
Sendiri	1	0.3
pengalaman	1	0.3
Email	1	0.3
Poster	1	0.3
Tazkirah	1	0.3
Jumlah	310	100.0

Sumber : Soal Selidik Kajian

4.4.4 Alasan Menghadiri Kursus Integriti di UiTM

Rajah 1 memaparkan sejumlah 236 orang (80 %) menghadiri kursus (integriti) untuk mendapatkan ilmu mengenai integriti. Manakala seramai 21 orang (7%) menghadiri kursus (integriti) hanya semata-mata untuk memenuhi jam latihan Universiti, Diikuti seramai 26 orang (9%) pula menghadiri kursus (integriti) untuk menjadikan amalan dan panduan dalam bekerja dan 7 orang (3%) bersetuju menghadiri kursus (integriti) kerana diarahkan oleh majikan, diikuti akhirnya 4 orang (1%) responden memilih selain daripada tujuan seperti yang dihuraikan di atas. Secara keseluruhannya menggambarkan bahawa kakitangan pentadbiran UiTM Shah Alam sentiasa bersedia dan fokus terhadap isu integriti. Kebanyakan responden yang terlibat dengan kajian ini bersetuju menghadiri kursus dengan tujuan untuk mendapatkan ilmu mengenai integriti iaitu mewakili 230 orang (80 %). Frekuensi ini adalah di tahap yang tinggi. Pada hemat penyelidik bukan suatu perkara yang mudah untuk menarik perhatian kakitangan pentadbiran UiTM untuk fokus kepada integriti, kerana integriti merupakan topik dan isu yang telah lama didedahkan di kalangan kakitangan UiTM Shah Alam semenjak 2007 lagi. Di satu sudut lain menggambarkan betapa uniknya, kakitangan pentadbiran UiTM terhadap isu integriti ini . Sifat amanah yang tinggi, mudah menerima perkara yang baik dan sentiasa konsisten menjaga nama baik Universiti menjadikan integriti kekal relevan di UiTM.

Rajah 1: Alasan Menghadiri Kursus Integriti di UiTM



Sumber : Soal Selidik Kajian

BAB LIMA

KESIMPULAN

5.0 Pendahuluan

Setelah pembentangan secara deskriptif terhadap data-data statistik di dalam dapatan kajian dalam Bab ke-empat, bab ini pula bertujuan untuk membuat kesimpulan terhadap penemuan data kajian. Bab ini akan dimulakan dengan perbincangan terhadap dapatan kajian seterusnya disusuli dengan kesimpulan kajian dan di akhiri dengan penyelidikan membuat beberapa saranan.

5.1 Perbincangan Dapatan Kajian

Perlu dinyatakan di sini, kajian yang dilakukan oleh penyelidik ini, bermula dari 4 Objektif utama yang menjadi parameter yang telah digariskan di awal kajian ini dilakukan : iaitu 1. Mengkaji konsep integriti dan perbincangan definisinya. 2. Meneliti hadith-hadith berkaitan nilai teras integriti di dalam *al-Sahihayn* dan menganalisisnya menerusi perspektif *Takhrij al-Hadith* dan *Fiqh al-Hadith*. 3. Menganalisis konsep amanah sebagai nilai teras integriti berdasarkan nilai-nilai positif (*mahmudah*) dan negatif (*madhmumah*). 4. Menganalisis dan mengenalpasti kefahaman dan aplikasi integriti kakitangan pentadbiran UiTM.

Perbincangan dapatan kajian ini adalah hasil dari huraian dalam bab pendahuluan, bab pertama, bab kedua, bab ketiga dan bab keempat. Penyelidik dapat membuat beberapa rumusan sebagai hasil penemuan antaranya ialah:

1. Integriti yang dihuraikan oleh Jamiah Manap (2005) merupakan pegangan teguh terhadap nilai-nilai murni secara istiqamah atau konsisten dengan disertakan iltizam yang menyeluruh sama ada melalui perkataan ataupun tindakan sehingga mampu menghasilkan kecemerlangan diri dan organisasi.²²³ Justeru itu pada pandangan penyelidik apa sahaja perkara yang berkaitan integriti pastinya akan bersumberkan dari nilai, etika dan prinsip-prinsip dan fitrah kemanusiaan. Masanya telah tiba untuk semua pihak menyedari betapa pentingnya nilai, etika, prinsip integriti itu diadaptasi melalui hadith Nabi s.a.w atau al-Sunnah berdasarkan Al-Quran. Ini bukan bermakna rujukan dan teori dari karya Barat tidak diyakini, tetapi dengan penggunaan mafhum hadith sebagai sandaran hujah bagi mengaplikasikan teori dan kefahaman terhadap konsep integriti itu menggambarkan betapa nilai-nilai hadith Nabi s.a.w itu mempunyai ketinggian dan kekuatan yang tersendiri, khususnya dalam merealisasikan integriti menjadi praktik amaliah dan budaya berorganisasi yang bersih lagi suci.
2. Teras untuk memahami integriti di dalam kajian ini merujuk kepada nilai integriti yang paling dominan yang dilihat secara keseluruhan, seterusnya merujuk pula kepada nilai positif (*mahmudah*) dan nilai-nilai negatif

²²³ Jamiah Manap “*Pemantapan Nilai Integriti Individu sebagai Teras Pembangunan Staf Berkualiti*” (Seminar Kebangsaan Sumber Manusia, Johor Bahru: Universiti Teknologi Malaysia, 2 & 3 Februari 2005)

(*madhmumah*). Justeru itu kefahaman, penghayatan, kesedaran dan pengamalan kepada integriti hendaklah dirujuk terus kepada nilai amanah, kerana nilai amanah itu merupakan nilai integriti yang paling dominan, tertinggi dan holistik untuk semua bangsa dan khusus bagi umat Islam yang boleh dirujuk secara langsung melalui himpunan Hadith Nabi s.a.w .

3. Integriti yang berlandaskan nilai-nilai Islam adalah yang terbaik berbanding dengan nilai-nilai integriti yang ada pada lain-lain agama. Matlamat integriti yang berlandaskan Islam amat jelas sekali, iaitu antaranya dari sudut pengamalan, adalah semata-mata untuk merangkul keredhaan Allah s.w.t. Di kemudian hari, walaupun pengamalnya di dunia kadangkala mendapat pelbagai ujian dan tribulasi, namun keyakinan dan kepercayaan untuk mendapat balasan keredhaan Allah s.w.t itulah yang menjadi faktor kekuatan dan pendorong amalan kerja berintegriti dilakukan.
4. Hadith Amanah di dalam *Al-Sahihayn* adalah merupakan suatu modul nilai integriti yang cukup komprehensif, bersifat holistik dan Qudus mengintegrasikan di antara konseptual dan praktikal serta memenuhi tuntutan duniawi dan ukhrawi.
5. Hasil dari kajian yang dijalankan oleh penyelidik, majoriti responden memahami aspek nilai-nilai integriti yang berteraskan nilai amanah. Hampir keseluruhan responden bersetuju integriti itu ialah amanah.

6. Seterusnya hasil dari kajian yang dijalankan dapat membuat rumusan bahawa tahap kefahaman staf pentadbiran UiTM terhadap integriti menurut hadith Nabi adalah memuaskan. Dapatan ini menggambarkan bahawa tahap kefahaman integriti menurut hadith Nabi telah mempengaruhi tahap amalan dalam kerja-kerja harian mereka, ini dapat dibuktikan dari soal selidik yang dijawab oleh responden.

7. Konseptual integriti bukan sahaja untuk difahami, bahkan tujuan utamanya ialah untuk dihayati dan diaplikasikan sebagai satu amalan yang berpanjangan dengan diiringi keazaman bagi memelihara amanah yang dipertanggungjawabkan. Melalui kajian ini juga dapat dirumuskan bahawa integriti kakitangan pentadbiran UiTM boleh diukur melalui amalan terhadap setiap pelaksanaan yang dipertanggungjawabkan oleh jabatan terhadapnya.

5.2 Kesimpulan

Kajian ini secara keseluruhannya telah berjaya mengenalpasti dan menganalisis nilai amanah sebagai nilai integriti yang terdapat dalam hadith *kitab sahih Imam al-Bukhari* dan *Imam Muslim*. Seterusnya tahap kefahaman kakitangan pentadbiran UiTM Shah Alam turut dianalisa khususnya kefahaman mereka terhadap hadith amanah yang merujuk kepada integriti. Kajian ini mendapati bahawa tahap kefahaman integriti berdasarkan hadith amanah tersebut di tahap memuaskan begitu juga tahap aplikasi yang ditunjukkan oleh kakitangan pentadbiran UiTM Shah Alam adalah baik. Melalui dapatan kajian penyelidikan menyimpulkan bahawa nilai amanah mempunyai kesan yang nyata terhadap integriti. Secara umumnya elemen hadith juga memberi kesan terhadap

pembangunan nilai integriti umat Islam, ia tidak wajar dipisahkan dalam kehidupan seseorang termasuklah daripada sudut pentadbiran. Dengan hadith maka kesempurnaan akhlak kakitangan pentadbiran dapat diperkasakan.

5.3 Saranan

5.3.1 Saranan Kepada kakitangan UiTM

1. Kakitangan UiTM hendaklah memanfaatkan program pembangunan modal insan staf atau Tazkirah secara optimum bagi mendapatkan saranan dan formula untuk mengembangkan potensi diri yang mulia (mahmudah), mahupun untuk mengekang diri dari melakukan perkara yang dilarang (madhmumah) di dalam Universiti dari melakukannya.
2. Fakulti, bahagian, jabatan dan unit hendaklah menyemarakkan lagi aktiviti yang berorientasikan pemupukan nilai integriti secara lebih bersemangat, tersusun dan sistematik, melalui platform wacana, ceramah, forum dan lain-lain yang boleh menyampaikan mesej peri pentingnya integriti di dalam pekerjaan.
3. Sebagai Universiti yang majoriti warga kerjanya beragama Islam, kakitangan UiTM hendaklah sentiasa mengawal tingkahlaku dan tindak tanduk mereka dengan merujuk terus kepada nilai-nilai Islam. Hanya dengan berpegang teguh kepada ajaran Islam sahaja akan mendapat kejayaan di dunia bahkan laba di akhirat.

4. Staf UiTM hendaklah bijak dalam memastikan amanah kerja agar selari dengan nilai-nilai dan tuntutan keagamaan bahkan mengamalkan etika kerja yang boleh membawa kecemerlangan fakulti, bahagian, jabatan atau Unit. Etika kerja boleh dirujuk dalam hadith Nabi Muhammad s.a.w.

5. Setiap staf UiTM yang telah menghadiri program integriti Universiti hendaklah berusaha belajar merealisasikan segala teori dan konseptual ilmu integriti sehingga menjadi amalan harian. Ilmu integriti yang tidak diterjemahkan melalui aplikasi amalan tidak akan memberi apa-apa makna kepada diri apatah lagi kepada Universiti.

5.3.2 Saranan Kepada kakitangan CITU, JPbSM dan Pihak Pejabat Pendaftar UiTM

1. Pihak CITU perlu mengambil pendekatan pro aktif untuk membimbing seterusnya memberikan panduan dengan lebih giat lagi dalam konteks menyubur dan memperkasa integriti kakitangan UiTM, dapat diamalkan dalam setiap jabatan, bahagian dan Unit di UiTM Shah Alam.

2. Pihak Universiti perlu menubuhkan skuad integriti di fakulti, bahagian, jabatan dan unit di UiTM untuk membantu pihak Pejabat Naib Canselor menguatkuasakan dasar-dasar integriti nasional.

3. Pihak Jabatan Pendaftar UiTM wajar mewujudkan inspektorat Integriti agar pemantauan dan penguatkuasaan kerja dan amalan integriti akan terus terpelihara dan mencapai objektifnya.

5.3.3 Saranan Kepada Masyarakat

Masyarakat secara keseluruhannya mempunyai tanggungjawab mewujudkan budaya kerja yang berintegriti. Budaya kerja berintegriti amatlah penting dalam menyemai sekaligus mempengaruhi jiwa individu yang berada di pelbagai peringkat dan sektor pekerjaan. Pemimpin-pemimpin jabatan kerajaan dan pihak yang berwajib juga perlu memberikan kerjasama sepenuhnya agar dapat membudayakan integriti menjadi manual kehidupan seharian. Budaya ini amatlah penting demi menjamin kelangsungan integriti itu tidak menjadi bahan kempen ataupun teori yang bermusim sahaja, bahkan menjadi amalan serta panduan kepada semua pihak yang terlibat secara langsung ataupun tidak langsung dengan pentadbiran.

5.3.4 Saranan Kajian Lanjutan

Kajian ini telah dijalankan dalam konteks integriti berdasarkan hadith amanah dan kefahaman kakitangan pentadbiran UiTM Shah Alam. Skop, lokasi dan responden kajian yang ada limitasinya tentunya membataskan dapatan dan item-item utama kajian yang sepatutnya boleh diluaskan. Oleh yang demikian bagi memperkukuh kajian lanjutan yang akan datang pengkaji lain boleh meneruskan kajian kepada perbandingan di antara Institusi Pengajian Tinggi (IPT) lainnya. Bagi pengkaji yang ingin

mengembangkan kajiannya di lokasi kajian di UiTM disarankan agar kajian dijalankan di kalangan mahasiswa dan mahasiswinya.

Kajian tahap kefahaman integriti berdasarkan bidang hadith yang dapatan kajiannya di tahap memuaskan, merupakan bidang kajian hadith berbentuk kontemporari dengan diaplikasikan melalui kajian lapangan. Pada pandangan penyelidik salah satu metod kajian yang perlu diperluaskan di kalangan penyelidik bidang kajian hadith ialah dengan meneroka nilai-nilai yang terkandung dalam khazanah hadith di ketengahkan secara kualitatif dan kuantitatif bagi memperkayakan kefahaman bidang kajian ini dalam konteks yang lebih menyeluruh.