

**PENGARUH PERSONALITI, KEPIMPINAN TRANSFORMASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP GELAGAT KERJA BERINOVASI DALAM
PERBANKAN ISLAM MALAYSIA**

HAMDY BIN ABDULLAH

**DOKTOR FALSAFAH
UNIVERSITI MALAYSIA TERENGGANU**

2017

**PENGARUH PERSONALITI, KEPIMPINAN TRANSFORMASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP GELAGAT KERJA BERINOVASI DALAM
PERBANKAN ISLAM MALAYSIA**

HAMDY BIN ABDULLAH

**Tesis yang dikemukakan Sebagai Memenuhi Syarat untuk Ijazah Doktor
Falsafah di Pusat Pengajian Perniagaan dan Pengurusan Maritim
Universiti Malaysia Terengganu**

Ogos 2017

DEDIKASI

Teristimewa untuk seluruh keluarga yang berkongsi kasih sayang, harapan dan pengorbanan dalam menyiapkan tesis ini; khususnya buat Allahyarhamah bonda, abah dan umi, isteri tercinta, mertua, anak-anak serta adik beradik dan ipar duai. Satu lagi kemenangan telah kita perolehi.

DALIL KEPENTINGAN KREATIVITI DAN INOVASI

...Sesungguhnya Allah tidak mengubah apa yang ada pada sesuatu kaum sehingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka sendiri”...

(Surah Ar-Ra'd: 11)

Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Malaysia Terengganu sebagai memenuhi keperluan untuk ijazah Doktor Falsafah

**PENGARUH PERSONALITI, KEPIMPINAN TRANSFORMASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP GELAGAT KERJA BERINOVASI DALAM
PERBANKAN ISLAM MALAYSIA**

HAMDY BIN ABDULLAH

Ogos 2017

Penyelia Utama : Profesor Madya Ahmad Munir bin Salleh, Ph.D.

Penyelia Bersama : Profesor Mohd. Shaladdin bin Muda, Ph.D.

: Khatijah binti Omar, Ph.D.

Pusat Pengajian : Pusat Pengajian Perniagaan dan Pengurusan Maritim

Inovasi bertanggungjawab menjadi semakin kritikal dalam memartabatkan prinsip ekonomi Islam khususnya yang menepati kehendak *Maqasid al Syariah*. Setelah melebihi tiga dekad, bank Islam masih lagi menawarkan produk yang seakan-akan sama dengan produk konvensional. Melalui gelagat kerja berinovasi dalam kalangan pekerja, inovasi perlu dijayakan bagi memenuhi hasrat yang disuarakan oleh para pemegang taruh. Oleh itu, berdasarkan permasalahan yang dikenalpasti, kajian ini bertujuan untuk mengkaji kesan hubungan personaliti, kepimpinan transformasi dan kepuasan kerja ke atas gelagat kerja berinovasi.

Seramai 397 pekerja yang bertugas di bank-bank domestik, institusi-institusi kewangan pembangunan, bank-bank asing yang diperbadankan di Malaysia dan institusi-institusi kewangan antarabangsa telah mengambil bahagian dalam kajian tinjauan ini. Kajian ini yang menggunakan kaedah prosedur persampelan berstrata.

Kaedah yang digunakan adalah regresi pelbagai dengan menggunakan perisian SPSS 23.

Hanya personaliti-keterbukaan dalam berfikir memberi jawapan positif kepada gelagat kerja berinovasi. Hanya kepimpinan transformasi-pertimbangan individu serta kepimpinan-stimulasi intelek memberi pengaruh positif ke atas gelagat kerja berinovasi. Hanya kepimpinan transformasi-pertimbangan individu memberi sumbangan positif kepada kepuasan kerja. Kajian ini juga memperlihatkan hanya personaliti-berhati-hati memberi pengaruh ke atas kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja berhubung secara positif dengan gelagat kerja berinovasi. Kepuasan kerja berupaya menjadi perantara separa bagi hubungan antara kepimpinan transformasi-pertimbangan individu dengan gelagat kerja berinovasi. Faktor peramal paling dominan dalam meningkatkan gelagat kerja berinovasi diungguli oleh kepimpinan transformasi-pertimbangan individu.

Kajian ini mempunyai implikasi ke atas pengurusan bank Islam yang tersendiri. Pertama, kajian ini mempunyai implikasi ke atas pengurusan yang mana ianya memberi penekanan ke atas gaya kepimpinan khususnya melalui pembangunan bakat serta keupayaan para pekerja untuk menghasilkan penyelesaian kreatif serta inovatif dalam menjayakan inovasi bertanggungjawab dalam perbankan Islam. Kedua, kajian ini turut mempunyai implikasi ke atas kepentingan bank Islam untuk meningkatkan emosi para pekerja dengan mengambil pendekatan pengurusan sumber manusia dari perspektif Islam yang akhirnya meningkatkan keupayaan mereka untuk menjayakan inovasi. Ketiga, kajian ini juga turut memberi perhatian kepada pengaruh personaliti tertentu yang menyumbang kepada gelagat kerja berinovasi dalam kalangan pekerja.

Kajian ini mempunyai novelti tersendiri. Pertama, kajian ini memperlihatkan usaha awal bagi integrasi antara teori Maslow dengan *Maqasid al Syariah* untuk menerangkan rasional kepada gelagat kerja berinovasi. Kedua, kajian ini merupakan

antara usaha terawal dalam membuktikan kepuasan kerja sebagai perantara bagi hubungan kepimpinan transformasi-gelagat kerja berinovasi. Ketiga, kajian ini menunjukkan hanya dimensi-dimensi tertentu sahaja dalam personaliti dan kepimpinan transformasi yang menyumbang kepada kepuasan kerja mahupun gelagat kerja berinovasi. Keempat, kajian ini merupakan usaha awal untuk menerangkan gelagat kerja berinovasi dengan menggabungkan perspektif konvensional dan juga Islam.

Gelagat kerja berinovasi merupakan penyelesaian dalam menjayakan inovasi bertanggungjawab demi memenuhi intipati *Maqasid al Syariah* dalam erti kata sebenar. Oleh itu, pembentukan personaliti berkualiti, penambahbaikan ke atas gaya kepimpinan transformasi serta peningkatan kepada kepuasan kerja perlu diberi perhatian kerana sumbangannya terbukti penting untuk menjulang gelagat kerja berinovasi dalam perbankan Islam.

Abstract of thesis presented to the Senate of Universiti Malaysia Terengganu in fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy

THE INFLUENCES OF PERSONALITY, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION TOWARDS INNOVATIVE WORK BEHAVIOR IN MALAYSIA ISLAMIC BANKING

HAMDY BIN ABDULLAH

August 2017

Main Supervisor : Associate Professor Ahmad Munir bin Salleh, Ph.D.

Co Supervisor : Professor Mohd. Shaladdin bin Muda, Ph.D.

: Khatijah binti Omar, Ph.D.

School : School of Maritime Business and Management

Responsible innovation has been given great emphasis in upholding the principles of Islamic economics in particular that truly fulfill the essence of *Maqasid al Syariah*. Over three decades, Islamic banking are seen to offer products that seem to be mimic to the conventional counterparts. Innovation has been identified as the output of employees' innovative work behavior. Thus, in respond to the arising problems and lack of in-depth human behavior research on Islamic banking, the study aims to examine the impact of personality, transformational leadership and job satisfaction towards innovative work behavior.

The total of 397 employees working in domestic banks, development financial institutions, foreign banks incorporated in Malaysia and international financial institutions have participated in a survey using structured questionnaire. The study was done by using stratified sampling method procedure. The data has been analyzed by using SPSS version 23.

Personality-openness to experience is found to be the only significant contributor in elevating employees' innovative work behavior. Transformational leadership-individualized consideration and transformational leadership-intellectual stimulation significantly influence on innovative work behavior. The study also proves only transformational leadership-individualized consideration significantly influence on job satisfaction. The study also demonstrates that only personality-conscientiousness significantly influence on job satisfaction. As well, job satisfaction significantly influences on innovative work behavior. Job satisfaction partially mediates on the relationship between transformational leadership-individualized consideration and innovative work behavior. Transformational leadership-individualized consideration is also found to be the most dominant factor in elevating the employees' innovative work behavior.

The study has its own managerial implications. Firstly, the study has its managerial implication by emphasizing on the leadership style through talent development as well as abilities of employees to generate creative and innovative solution in respond to the agenda of responsible innovation in Islamic banking. Secondly, the study implicates on the importance of Islamic banks to uphold their employees' positive emotion by adopting Islamic human resource management. Thirdly, the study also highlights the ability of certain personality traits to influence on employees' innovative work behavior.

This study has its own novelties. Firstly, the study is one of the initial efforts to uniquely integrate between Maslow's theory and *Maqasid al Syariah* in explaining the rationale of employees' innovative work behavior. Secondly, the study is one of the earliest attempts to demonstrate the existence of the mediating role of job satisfaction in the relationship between transformational leadership and innovative work behavior.

Thirdly, the study also shows only certain dimensions of personality as well as transformational leadership actually contribute to the employees' job satisfaction as well as innovative work behavior. Finally, this study is novel in explaining employees' innovative work behavior by using the conventional and Islamic viewpoints.

Innovative work behavior is the reasonable approach in order to implement responsible innovation in fulfilling the essence of *Maqasid al Syariah*. Consequently, by fostering the right quality of personality, improving the style of transformational leadership and enhancing job satisfaction among the employees should be given limelight as these interrelationships have proven to be noteworthy in elevating innovative work behavior in Islamic banking.