

**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.