

Hubungan di antara Kepimpinan Autentik dan Tingkah Laku Kerja Inovatif Pekerja dalam Sektor Perkhidmatan

The Relationship between Authentic Leadership and Innovative Work Behavior of Employees in the Service Sector

Marinah Musa¹, Eta Wahab^{1*}

¹ Jabatan Pengurusan dan Teknologi, Fakulti Pengurusan Teknologi Dan Perniagaan,
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, 86400 Batu Pahat, Johor, MALAYSIA

*Corresponding Author: eta@uthm.edu.my

DOI: <https://doi.org/10.30880/rmtb.2024.05.01.035>

Maklumat Artikel

Diserah: 31 Mac 2024
Diterima: 30 April 2024
Diterbitkan: 30 Jun 2024

Kata Kunci

Kepimpinan autentik, tingkah laku kerja inovatif (TLKI)

Abstrak

Tingkah laku kerja inovatif individu di tempat kerja adalah asas bagi setiap organisasi berprestasi tinggi dalam kalangan pekerja. Namun masih kurang kajian yang dilakukan dalam bidang ini terutama dalam perspektif sektor perkhidmatan. Kepimpinan autentik dapat meningkatkan perilaku inovatif individu adalah penting. Oleh itu, tujuan penyelidikan ini adalah untuk mencari hubungan antara kepimpinan autentik dan tingkah laku kerja yang inovatif di sektor perkhidmatan. Kajian ini adalah kajian berbentuk kuantitatif di mana borang kaji selidik telah diedarkan kepada responden yang terdiri daripada pekerja-pekerja syarikat di sektor perkhidmatan di Batu Pahat. Sebanyak 132 borang soal selidik telah diedarkan kepada pekerja makanan segera dalam sektor perkhidmatan dengan kadar maklum balas sebanyak 78%. Data telah di analisis menggunakan Statistical Package for The Social Science (SPSS). Kaedah deskriptif dan analisis korelasi telah digunakan. Kajian ini mendapati bahawa terdapat hubungan di antara kepimpinan autentik dan tingkah laku kerja berinovasi dalam kalangan pekerja di sektor perkhidmatan.

Keywords

Authentic leadership, innovative work behavior (IWB)

Abstract

The innovative work behavior of individuals in the workplace is crucial for every high performance organization. Authentic leadership play a key role in improve individual innovative behavior among worker. However, there is still a lack of study done in this area especially for the perspective of service sector in Malaysia. Thus, the purpose of this research is to find the relationship between authentic leadership and innovative work behavior in the service sector. This study is a quantitative study where a survey form had been distributed to respondents who are employees of fast food companies in the service sector in Batu Pahat. A total of 132 questionnaires had been distributed to fast food workers in the service sector with a response rate of 78%. Data has been analyzed using Statistical Package

for The Social Science (SPSS). Descriptive methods and correlation analysis had used. This study found that there is a relationship between authentic leadership and innovative work behavior among employee in service sector.

1. Pendahuluan

Inovasi adalah konsep yang komprehensif dan rumit dan ianya menjanjikan banyak manfaat untuk mereka yang berusaha ke arah itu. Dalam era modenisasi ini, adalah amat penting untuk menggalakkan pekerja mencapai potensi inovatif yang maksima. Inovasi telah menjadi pertumbuhan dan daya saing dalam ekonomi global (Petuskiene, & Glinskiene, 2011). Pada era perubahan pesat ini, organisasi harus terlibat dalam tingkah laku kerja inovatif (TKLI) untuk memenuhi permintaan yang datang dari persekitaran mereka. Bagi mencipta dan menyampaikan sesuatu produk atau perkhidmatan yang diletakkan di pasaran adalah perlu untuk bersaing dan memimpin proses perubahan tersebut. Oleh itu, organisasi perlu menggalakkan pekerja mereka untuk lebih berinovasi dalam menjalankan tugas mereka untuk mencapai matlamat mereka (Ramamoorthy *et al.*, 2005).

1.1 Latar Belakang Kajian

Di Malaysia, sektor perkhidmatan (mengikut laporan KDNK, 2023), memainkan peranan penting dalam ekonomi yang meningkat serentak dengan tahap pembangunan ekonomi. Industri perkhidmatan merangkumi gabungan pelbagai aktiviti daripada kasual kepada industri yang sangat khusus, berintensif pengetahuan seperti teknologi komunikasi dan maklumat. Perkhidmatan kerajaan, penjagaan kesihatan dan akademik yang besar turut disertakan. Semua ini menjadikan analisis inovasi dalam industri ini mencabar. Industri perkhidmatan telah dianggap sebagai sektor utama pertumbuhan ekonomi, termasuk kedua-dua cara yang menyumbang kepada KDNK dan pekerjaan. Bukan itu sahaja, sektor perkhidmatan juga turut menentukan daya saing firma dalam semua sektor ekonomi iaitu pertanian, pembuatan, perlombongan dan sektor perkhidmatan itu sendiri. Oleh itu, sektor perkhidmatan dianggap sebagai aspek utama ekonomi, termasuk kedua-dua cara yang menyumbang kepada KDNK dan pekerjaan.

Inovasi perkhidmatan amat mementingkan pengenalan inovasi, walaupun ini mungkin melibatkan organisasi penyedia perkhidmatan dalam semua sektor. Jadi, dalam firma ini, TLKI memainkan peranan utama dalam kreativiti pekerja. Oleh itu, banyak kerjaya profesional berusaha untuk merangsang tingkah laku inovatif daripada kategori pekerja yang luas. Selain itu, reka bentuk kerja adalah kaedah pendidikan yang dikaitkan dengan kreativiti pekerja, iaitu proses peringkat individu di mana pemikiran orang dibangunkan, digalakkan, dan diterima pakai dalam perusahaan (Holman *et al.*, 2012). Adalah penting untuk memahami cara reka bentuk kerja menggalakkan kreativiti pekerja melalui impak ke atas pembelajaran kerana, jika tepat, ia menunjukkan saluran di mana kreativiti pekerja boleh dipupuk. Oleh itu, dengan menyepadukan reka bentuk kerja yang baik dengan intervensi yang direka untuk menambah baik pekerja yang terlibat, industri perkhidmatan mampu meningkatkan kreativiti pekerja.

1.2 Pernyataan Masalah

Tahap inovasi di Malaysia walau bagaimanapun masih rendah iaitu di ranking ke - 37 dunia (Cornell University, INSEAD, & WIPO, 2017). Manakala pada tahun 2020 hingga 2022 kedudukan Malaysia masih menurun berada pada tahap rendah iaitu di kedudukan ke - 36 di dalam Global Innovation Index (GII) yang terdiri daripada 132 negara. Oleh itu, kajian perlu dilakukan untuk mengenalpasti tahap tingkah laku kerja inovasi pekerja melalui kajian di kalangan pekerja sektor perkhidmatan di Malaysia. Dalam kajian lepas bagi usaha mengukur tahap inovasi pekerja, ramai cendekiawan memfokuskan tingkah laku inovasi kepada tingkah laku kreatif atau tahap penjaanaan idea inovasi seseorang (Mumford *et al.*, 2002; McAdam dan McClelland, 2002). Kajian terdahulu mendapati salah satu kaedah untuk meningkatkan tingkah laku kerja inovatif adalah melalui kepimpinan sokongan seseorang ketua. Kajian lepas mendapati bahawa kepimpinan autentik memberi kesan positif kepada tingkah laku kerja inovatif dan meningkatkan mutu kerja yang berkesan (Agus *et al.*, 2021 & Muhammad *et al.*, 2022). Selain itu, kajian lepas lain juga mendapati kepimpinan autentik dapat menimbulkan rasa tanggungjawab dalam membimbing pekerja ke arah berwawasan tinggi dalam persekitaran kerja (Yina *et al.*, 2022).

Oleh itu, kajian ini dilakukan adalah untuk menentukan hubungan di antara kepimpinan autentik dan di mana ia dapat membantu meningkatkan tingkah laku kerja inovatif dalam kalangan pekerja di sektor perkhidmatan.

Oleh itu, untuk mencapai objektif kajian tahap kepimpinan autentik yang dipraktik dalam sektor perkhidmatan ditentukan. Tambahan pula, tahap tingkah laku kerja inovatif di kalangan pekerja di sektor perkhidmatan juga ditentukan. Sehubungan itu, hubungan di antara kepimpinan autentik dan tingkah laku pekerja berinovasi di sektor perkhidmatan dikenal pasti.

1.3 Skop Kajian

Responden kajian tertumpu kepada pekerja yang bekerja di sektor perkhidmatan seperti restoran makanan segera di Batu Pahat, Johor. Borang soal selidik telah diedarkan sebagai menggunakan Borang Google untuk mengumpul data yang diperlukan untuk penyelidikan.

1.4 Kepentingan Kajian

Kepentingan kajian ini adalah untuk mengukur sejauh mana hubungan antara kepimpinan autentik dapat mempengaruhi tingkah laku kerja inovatif pekerja terhadap organisasi. Kepentingan kajian yang dilakukan ini diharapkan dapat membantu warga pekerja dan juga pihak pengurusan di sektor perkhidmatan dalam usaha memperkukuh dan meningkatkan lagi amalan tingkah laku kerja inovatif dalam pekerjaan dan secara tidak langsung dapat mempengaruhi komitmen pekerja terhadap organisasi. Organisasi di sektor perkhidmatan akan lebih memahami bagaimana kepimpinan autentik ini dapat meningkatkan tahap tingkah laku kerja inovatif pekerja di syarikat makanan segera.

Kajian ini juga akan menyumbang kepada kajian literatur dalam kepimpinan autentik dan tingkah laku kerja inovatif. Kajian ini akan membantu memudahkan penyelidik yang akan datang untuk membuat perbandingan dengan kajian lepas.

2. Kajian Literatur

Bahagian ini akan membincangkan tinjauan literatur terhadap pembolehubah yang terdapat dalam kajian ini termasuklah kepimpinan autentik, tingkah laku kerja inovatif dan hubungan di antara kepimpinan autentik dan tingkah laku kerja inovatif.

2.1 Tingkah Laku Kerja Inovatif

Tingkah laku kerja inovatif dalam dunia organisasi merupakan sebuah proses perubahan yang menghasilkan sesuatu dalam bentuk produk, proses, atau prosedur yang bersifat baru dalam sebuah organisasi (Zaltman, Duncan, dan Holbek, dalam Ahmad 2009). Menurut West dan Farr (1989) tingkah laku inovatif adalah semua perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan hal-hal 'baru' yang bermanfaat dalam berbagai peringkat di dalam organisasi. Tingkah laku inovatif ini sama dengan peningkatan inovasi, kerana melibatkan semua pihak sehingga sistem pemberdayaan sangat diperlukan dalam prosesnya

De Jong dan Den Hartog (2010) mengkategorikan dimensi tingkah laku inovatif kepada empat iaitu penerokaan idea, penjaan idea, menjuarai idea dan pelaksanaan idea. Oleh itu, tingkah laku kerja inovatif dalam kajian ini adalah bermula dari penerokaan idea dan berakhir dengan pelaksanaan idea. Oleh itu, kajian ini membezakan empat jenis dimensi TLKI, dan melabelkannya sebagai penerokaan idea, penjaan idea, memperjuangkan idea dan perlaksanaan idea. Mengikut (Garg & Dhar, 2017) berpendapat bahawa interaksi antara pekerja dan penglibatan kerja akan memberi kesan positif kepada ketua dalam membentuk kerja inovatif dalam sektor perkhidmatan.

Tingkah laku kerja yang inovatif menggalakkan prestasi dan pembangunan persaingan organisasi untuk mencapai sasaran. Tingkah laku kerja yang inovatif sebagai salah satu tingkah laku organisasi ialah hasil daripada individu sebagai pekerja, kumpulan sebagai proses kerja, dan proses organisasi sebagai pengurusan hubungan praktikal. Tingkah laku kerja yang inovatif ialah keupayaan individu untuk melakukan beberapa perubahan seperti menerima pakai kerja baharu prosedur, latihan, teknik untuk menyelesaikan dan memenuhi kerja. (Rego *et al.*, 2012)

2.1.1 Penerokaan Idea

Peluang penerokaan atau idea termasuk mencari cara untuk memperbaiki perkhidmatan semasa atau proses penghantaran atau cuba memikirkan proses kerja, produk atau perkhidmatan dengan cara alternatif. Merupakan tahap awal di mana pekerja mampu menemukan masalah untuk mengembangkan sesuatu produk. Walau bagaimanapun, seseorang yang mempunyai idea-idea baru ini disifatkan bahawa kelakuan dan idea mereka itu mungkin memberi manfaat yang besar kepada sesuatu yang tidak pernah dijangka oleh mereka yang berbeza (Leonard & Swap, 2005). Sebagai contoh, berfikir dan berusaha untuk cuba untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan.

2.1.2 Penjanaan Idea

Penjanaan idea merujuk kepada konsep penjanaan untuk tujuan penambahbaikan. Penjanaan idea mungkin berkaitan dengan produk, perkhidmatan atau proses baru, kemasukan pasaran baru, penambahbaikan dalam proses kerja semasa, atau secara umum, penyelesaian kepada masalah yang dikenalpasti. Pekerja mencipta idea bagi sesuatu produk untuk dikembangkan. Penjanaan idea adalah aktiviti bebas yang melibatkan aplikasi, implikasi dan akibat yang dikenal pasti dan dibentuk untuk penambahbaikan kepada idea atau idea baharu. (Abstein & Spieth, 2014). Sebagai contoh, mencari penyelesaian alternatif untuk menyelesaikan masalah.

2.1.3 Memperjuangkan Idea

Championing atau memperjuangkan idea adalah aspek yang berkaitan dengan IWB apabila idea dihasilkan. Kebanyakan idea perlu dijual. Walaupun idea mungkin mempunyai perundangan dan boleh mengisi jurang prestasi, kebanyakan idea adalah tidak pasti iaitu sama ada manfaat mereka akan melebihi kos membangunkan dan melaksanakannya, dan tentangan terhadap perubahan dijangka. Pekerja haruslah mendapat sokongan untuk mewujudkan idea tersebut. (De Jong & Den Hartog, 2010). Sebagai contoh, mempengaruhi orang lain untuk bersemangat dalam mengeluarkan idea baru dan menyokong idea tersebut.

2.1.4 Perlaksanaan Idea

Akhir sekali, idea yang disokong perlu dilaksanakan dan dipraktikkan. Pelaksanaan bermakna boleh meningkatkan produk dan prosedur sedia ada, atau membangunkan yang baru. Usaha yang cukup dan sikap berorientasikan hasil diperlukan oleh pekerja untuk membuat idea-idea berlaku. Pekerja melihat perkembangan produk atau idea tersebut dan menguji produk tersebut. (De Spiegelaere, Van Gyes, Vandekerckhove, *et al.*, 2012). Sebagai contoh, menggalakkan pembangunan idea baharu kepada lain.

2.2 Kepimpinan Autentik

Kepimpinan autentik ialah kualiti pemimpin yang mempunyai ciri – ciri kesedaran sendiri dengan konsep sendiri yang positif dan kecerdasan emosi, mempunyai integriti dan orientasi matlamat pembelajaran kerana mereka tidak berat sebelah pemrosesan, membina keaslian hubungan dengan keterbukaan dan kebenaran dalam hubungan dengan lain-lain dan menunjukkan tingkah laku autentik yang konsisten yang mencerminkan diri sebenar seseorang (Ilies, Morgeson, & Nahrgang, 2005). Mengikut kajian (Cottrell & Nicholls, 2014) berpendapat bahawa apabila sesebuah organisasi memilih pemimpin masa hadapan, mereka dinasihatkan untuk memodelkan bagaimana organisasi mereka pada masa hadapan akan berlaku dan nilai – nilai yang perlu ada dan akan menghasilkan sesebuah organisasi itu lebih berkembang luas.

Teori kepemimpinan autentik terdiri daripada empat iaitu kesedaran diri (self-awareness), perpektif moral dalaman (internalized moral perspective), pemrosesan seimbang (balanced processing) dan ketelusan perhubungan (relational transparency).

2.2.1 Kesedaran Diri

Kesedaran diri juga membolehkan seorang pemimpin yang tulen menilai kekuatan dan kelemahan mereka untuk memaksimumkan usaha mereka. Seorang pemimpin yang tulen mungkin menggunakan pemahaman mereka untuk melihat serta mencuba untuk memahami diri mereka sendiri dan memutuskan dapat melihat dunia dengan proses tersebut. Setelah mengetahui kekuatan dan kelemahan, mereka akan menyedari tentang kesan yang akan mereka bagi kepada orang lain. (Walumbwa *et al.*, 2008). Sebagai contoh, menggalakkan pekerja untuk mengemukakan pendapat mereka.

Pekerja yang mempunyai persepsi yang tinggi terhadap kesedaran diri yang dimiliki oleh pemimpin maka pekerja merasakan pemimpin tersebut mampu memberikan motivasi untuk terus berkembang. Motivasi kerja adalah berkaitan dengan tingkah laku inovatif, di mana apabila pekerja bermotivasi untuk bekerja, maka pekerja akan lebih antusias dalam menyelesaikan tugas, salah satunya dengan mencari penyelesaian dalam menyiapkan kerja supaya dapat meningkatkan prestasi kerja (Devloo *et al.*, 2015; Saether, 2019).

2.2.2 Perspektif Moral Dalaman

Perspektif moral dalaman merujuk kepada pemimpin yang mengekalkan konsistensi antara prinsip teras mereka dan pertimbangan yang mereka nyatakan dan menunjukkan keadilan dan tahap amalan profesional yang kukuh. Mengikut (Nourthouse, 2013) berpendapat bahawa seseorang individu yang mengikuti norma dan nilai dalaman yang tinggi dianggap sebagai seseorang yang mempunyai tingkah laku yang positif. Sebagai contoh, Contohnya, meluahkan emosi yang sesuai dengan perasaan dan nilai yang berlaku tanpa perlu memendam perasaan.

Pekerja yang menganggap pemimpin mereka sebagai mempunyai dalaman perspektif moral, maka pekerja akan enggan dan menghormati pemimpin, sehingga pekerja akan juga membalas dengan melaksanakan perintah pemimpin, bekerja sebaik mungkin, dan berusaha untuk mengembangkannya. Keupayaan untuk bekerja. (Kim & Brymer, 2011)

2.2.3 Pemprosesan Seimbang

Ini bermakna bahawa pemimpin tidak memutarbelitkan, membesar-besarkan, atau mengabaikan maklumat dan mereka secara objektif menganalisis semua data penting sebelum membuat keputusan. Ini membolehkan mereka mengelakkan bias dalam persepsi mereka kerana faktor luaran. Pemprosesan seimbang adalah asas integriti peribadi. Mengikut (Northouse *et al.*, 2013) menunjukkan pemprosesan seimbang dilaksanakan dalam pengurusan dan berguna kepada organisasi kerana ia termasuk tingkah laku pengurusan yang positif seperti mendengar, mengelakkan pilih kasih, pertimbangan pemikiran orang lain, dan ketiadaan berat sebelah semasa fasa membuat pilihan. Contohnya, membuat keputusan secara objektif dan bersedia menerima input daripada orang lain.

2.2.4 Ketelusan Perhubungan

Jika seorang pemimpin yang mempunyai sikap kepimpinan autentik menunjukkan ketelusan hubungan, anda mungkin melihat mereka secara terbuka berkongsi pemikiran dan kepercayaan mereka tanpa mempamerkan terlalu banyak emosi mereka; pada dasarnya, mereka mengawal perasaan mereka, mengekalkan keseimbangan yang betul. Mengikut (Kernis, 2003), berpendapat perspektif moral dalaman dapat menyumbang kepada peningkatan kepercayaan di kalangan orang bawahan dan pemimpin yang teguh dapat meningkatkan keyakinan yang positif dalam kalangan pekerja. Sebagai contoh, mampu mengawal tindakan dan pertuturan, kerana individu menyedari bahawa ucapan dan tindakan tertentu boleh memberi kesan kepada orang lain (Walumbwa *et al.*, 2008).

2.3 Hubungan Di Antara Kepimpinan Autentik dan Tingkah Laku Kerja Inovatif (TLKI)

Kajian terdahulu mendapati terdapat hubungan di antara kepimpinan autentik dan tingkah laku kerja inovatif dalam kalangan pekerja. Kajian lepas mendapati bahawa pekerja dapat memahami misi dengan jelas untuk mengambil bahagian aktif dalam kerja inovatif untuk mencari cara baharu untuk meningkatkan prestasi kerja dan, untuk berkongsi mereka idea dan perspektif (Edú-Valsania, Moriano, & Molero, 2016). Kepimpinan autentik juga didapati berkorelasi positif dengan inovasi kumpulan kerja (Černe, Jaklič, & Škerlavaj, 2013).

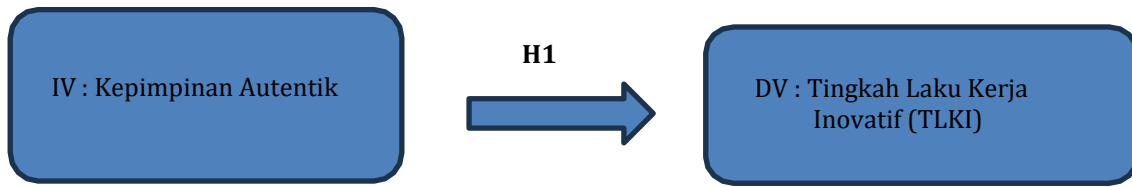
Kajian lepas mendapati dalam kalangan industri pembuatan di Shenzhen, China mendapati kepimpinan autentik dapat menggalakkan personaliti proaktif pekerja yang positif dalam meningkatkan inovasi pekerja (Bai *et al.*, 2022). Kajian lepas di Indonesia mendapati pemimpin yang mengamalkan gaya kepimpinan autentik boleh mendorong pekerja ke arah tingkah laku kerja inovatif dan dapat membantu menyelesaikan masalah serta dapat mengekalkan prestasi kerja ke arah matlamat yang ingin di capai (Yoanita *et al.*, 2020). Kajian yang dilakukan oleh Yamak & Eyupoglu (2021), dalam kalangan pekerja barisan hadapan di bank Cyprus Utara, juga mendapati kepimpinan autentik yang dilantik oleh ketua mampu meningkatkan kreativiti pekerja.

Berdasarkan perbincangan di atas, hipotesis di bawah dicadangkan. Selain itu, mengikut kajian lepas menyatakan bahawa kepimpinan autentik dapat membantu organisasi dalam menghadapi cabaran dalam berdaya saing serta meningkatkan keberkesanan kreativiti sesebuah organisasi (Rego *et al.*, 2012).

H1: Kepimpinan autentik mempunyai hubungan positif terhadap tingkah laku kerja inovatif pekerja

2.4 Kerangka Konseptual

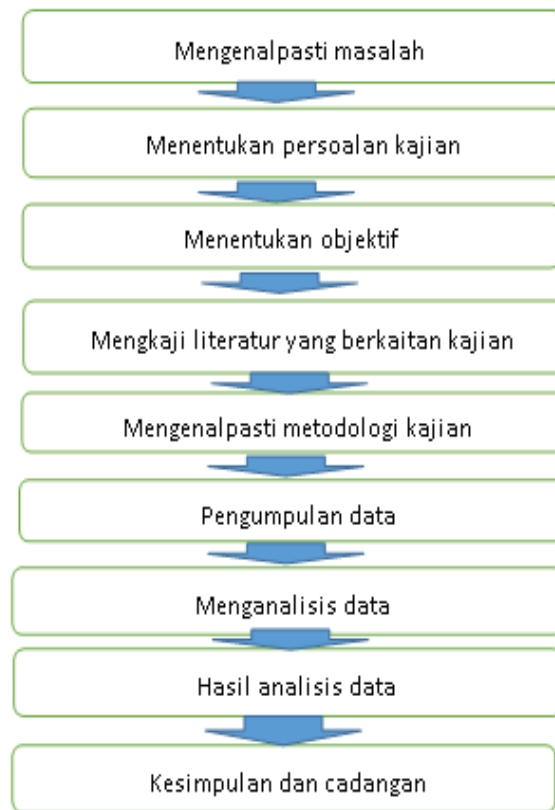
Secara keseluruhan kerangka konseptual kajian adalah seperti berikut di mana ia menunjukkan hubungan yang positif di antara pemboleh ubah tidak bersandar iaitu kepimpinan autentik terhadap pemboleh ubah tidak bersandar iaitu tingkah laku kerja inovatif atau dikenali sebagai pemboleh ubah bersandar. Rajah 1 menunjukkan kerangka konseptual mengenai hubungan di antara kepimpinan autentik dan tingkah laku kerja inovatif pekerja (TLKI) yang digunakan sebagai pemboleh ubah tidak bersandar (IV) dengan pemboleh ubah bersandar (DV).



Rajah 1 Kerangka konseptual

3. Metodologi Kajian

Rajah 2 menerangkan tentang carta aliran proses kajian ini.



Rajah 2 Carta aliran proses kajian

3.1 Reka Bentuk Kajian

Kajian yang dilakukan ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan satu kajian yang secara umumnya menggunakan analisis statistik, ia lebih bersifat objektif dan berorientasikan hasil.

3.2 Skop Kajian

Dalam konteks kajian ini, responden bagi kajian ini adalah pekerja – pekerja di sektor perkhidmatan rangkaian restoran makanan segera di Batu Pahat. Sebanyak 21 buah rangkaian restoran makanan segera dapat dikenal pasti. Populasi yang dapat dikenalpasti adalah seramai 210 orang.

3.3 Sampel Kajian

Berdasarkan Krejcie and Morgan (1970), saiz sampel kajian ini adalah sebanyak 132 orang pekerja di restoran makanan segera dari sektor perkhidmatan di Batu Pahat akan dipilih secara rawak. Merujuk kepada jadual persampelan kajian seperti yang di cadangkan oleh Krejcie & Morgan (1970)

3.4 Instrumen Kajian

Instrumen yang digunakan iaitu borang soal selidik yang digunakan dalam kajian ini didapati daripada kajian-kajian lepas yang dilakukan oleh penyelidik terdahulu. Instrumen di dalam terbahagi kepada tiga bahagian iaitu Bahagian A, B dan C. Bahagian A digunakan untuk mengenalpasti maklumat demografi responden. Bahagian B pula untuk mengukur tahap kepimpinan autentik. Kepimpinan autentik diukur dengan menggunakan item yang dibangunkan oleh Walumbwa *et al.* (2008) yang mempunyai 16 item. Ujian kebolehpercayaan dengan menggunakan Cronbach's Alpha bagi item kepimpinan autentik ialah 0.710. Item-item dalam kajian ini juga telah digunakan oleh ramai penyelidik seperti Muhammad Asim Shahzad *et al.* (2022), Avolio Bruce *et al.* (2004), Yina Bai *et al.* (2022) dan Ozlem Uzunsaf Yamak (2021).

Manakala Bahagian C pula digunakan untuk mengukur tahap tingkah laku kerja inovatif pekerja terhadap organisasi. Kajian ini hanya memfokuskan kepada komitmen inovatif kerja dengan menggunakan item daripada De Jong dan Den Hartog (2010), yang banyak digunakan oleh penyelidik terdahulu seperti Suzanne Peterson (2012), Suzanne G. Scott *et al.* (2017); Hui Wang, Yang Sui, dan Yanhong Wu (2014). Sebanyak 10 item digunakan bagi mengukur tahap komitmen pekerja kepada organisasi. Melalui hasil analisis ujian kebolehpercayaan menunjukkan tingkah laku kerja inovatif pekerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha sebanyak 0.750.

3.5 Pengumpulan Data

Berdasarkan Pengumpulan data bagi kajian ini terbahagi kepada dua iaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperolehi melalui daripada kaedah tinjauan secara atas talian bagi mendapatkan data pekerja yang bekerja di sektor perkhidmatan (makanan segera) di Batu Pahat, Johor. Manakala data sekunder didapati daripada jurnal kajian lepas untuk dijadikan rujukan bagi memperolehi data secara terperinci.

3.5.1 Data Primer

Untuk mendapatkan data, suatu borang kaji selidik telah diedarkan kepada responden iaitu di kalangan pekerja di sektor perkhidmatan iaitu di rangkaian restoran makanan segera di Batu Pahat untuk dijawab. Pengedaran soal selidik telah diedarkan melalui pautan borang 'Google Form' melalui aplikasi 'Whatsapp' atau emel.

3.5.2 Data Sekunder

Kajian ini menggunakan jurnal sebagai rujukan untuk mendapatkan data dan informasi. Data sekunder merupakan data yang diperolehi daripada kajian literatur. Ia boleh diperolehi daripada pencarian matlumat menerusi internet dan perkhidmatan perpustakaan. Contoh lain yang boleh digunakan sebagai sumber sekunder adalah seperti buku, 'Science Direct', 'Emerald', ensiklopedia dan lain - lain rujukan.

3.6 Kajian Rintis

Data yang diperolehi dari kajian rintis akan diuji menggunakan Cronbach Alpha untuk mengenalpasti nilai kebolehpercayaan. Kajian rintis dijalankan ke atas responden bagi mengenalpasti kesesuaian soal selidik. Sebanyak 30 borang soal selidik telah didedarkan dari kalangan pekerja di sektor perkhidmatan di Batu Pahat, Johor untuk tujuan kajian rintis.

3.7 Analisis Data

Analisis data adalah proses untuk menyusun data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satu penghuraian dasar. Hasil daripada analisis, pemprosesan dan dapatan yang dibuat, aktiviti menulis laporan yang lengkap ialah dijalankan. Pemprosesan data kuantitatif disokong dan dilengkapi dengan penggunaan Pakej Statistik untuk Sains perisian Sosial (SPSS). Data mentah yang dikumpul daripada responden telah menjadi input pertama kepada sistem SPSS dan seterusnya dikod dan diedit untuk analisis selanjutnya.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis demografi responden, tahap etika kerja Islam dan tahap komitmen organisasi (afektif) pekerja terhadap organisasi mereka. Ujian kekerapan bertujuan untuk menyemak peratusan latar belakang responden dalam kalangan pekerja di sektor kewangan. Data yang sudah dianalisis ditunjukkan dalam bentuk jadual dengan menggunakan sisihan piawai, peratusan dan min.

3.7.2 Analisis Korelasi

Kajian ini juga akan menggunakan analisis korelasi bagi mengenal pasti hubungan di antara kepimpinan autentik dan tingkah laku kerja inovatif pekerja di sektor perkhidmatan di restaurant makanan segera di Batu Pahat. Pekali korelasi Spearman digunakan dalam kajian ini bagi menguji hipotesis kerana data yang diperoleh melalui penganalisan data adalah tidak normal. Menurut Hafizuddin (2019), sekiranya nilai pekali korelasi adalah antara 0.20 hingga 0.39, kekuatan korelasi adalah rendah. Sekiranya nilai pekali adalah antara 0.40 hingga 0.69, kekuatan korelasi itu dianggap sederhana. Menurutnya lagi, jika nilai korelasi antara 0.70 hingga 0.89, kekuatan korelasi tersebut dianggap tinggi. Kekuatan korelasi dianggap kuat sekiranya nilai pekali korelasi adalah di antara 0.90 hingga 1.0.

4. Dapatan Kajian dan Perbincangan

4.1 Kadar Maklum Balas

Responden dalam kajian ini tertumpu kepada kakitangan di sektor perkhidmatan di Batu Pahat, Johor. Soal selidik 132 telah diedarkan secara berperingkat di setiap organisasi yang terlibat. Namun, hanya 104 set borang soal selidik sahaja yang dikembalikan semula dan secara keseluruhannya ia memperoleh kadar maklum balas yang tinggi iaitu sebanyak 78%.

4.2 Analisis Kebolehpercayaan

Jumlah item yang diukur di dalam borang selidik ialah sebanyak 26 item yang terdiri daripada 16 item bagi kepimpinan autentik (Walumbwa *et al.*, 2008) dan 10 item bagi tingkah laku kerja inovatif pekerja De Jong & Den Hartog (2010).

4.2.1 Kajian Rintis

Jadual 1 Statistik kebolehpercayaan kajian sebenar

Pembolehubah	Cronbach's Alpha	No. Item
Kepimpinan Autentik	0.739	16
Tingkah Laku Kerja Inovatif Pekerja	0.719	10

Berdasarkan Jadual 1, seramai 30 orang pekerja dipilih secara rawak yang terlibat dalam kajian rintis ini untuk menguji kefahaman responden terhadap borang soal selidik. Skor Cronbach's Alpha bagi kajian rintis ialah sebanyak 0.739 dan ini secara tidak langsung menunjukkan bahawa skor tersebut menepati tahap kebolehpercayaan.

4.2.2 Kajian Sebenar

Jadual 2 Statistik kebolehpercayaan kajian sebenar

Pembolehubah	Cronbach's Alpha	No. Item
Kepimpinan Autentik	0.710	16
Tingkah Laku Kerja Inovatif Pekerja	0.750	10

Berdasarkan Jadual 2 menunjukkan hasil analisis kebolehpercayaan bagi kajian ini. Sebanyak 104 responden dari kalangan pekerja sektor perkhidmatan terlibat dalam mengukur tahap dan hubungan di antara kepimpinan autentik dan tingkah laku kerja inovatif pekerja. Nilai skor Cronbach's Alpha bagi pemboleh ubah kepimpinan autentik adalah sebanyak 0.710 iaitu di tahap yang tinggi manakala pemboleh ubah tingkah laku kerja inovatif pekerja adalah 0.750 iaitu di tahap yang tinggi juga.

4.3 Analisis Deskriptif Demografi

Jadual 3 Ringkasan demografi responden

Ciri-ciri Demografi		Kekerapan	Peratusan (%)
Jantina	Lelaki	53	51
	Perempuan	51	49
Umur	18-20 tahun	29	27.9
	21-30 tahun	45	43.3
	31-40 tahun	17	16.3
	lebih 41 tahun	13	12.5
Taraf Pendidikan Tertinggi	Sekolah Rendah	8	7.7
	Sekolah Menengah	6	5.8
	Pra-Universiti	16	15.4
	Diploma	27	26.0
	Ijazah Sarjana Muda	34	32.7
	Sarjana (Master) Lain - lain	11 2	10.6 1.9
Status	Sepenuh masa	47	45.2
	Sambilan	57	54.8
Pengalaman Bekerja	Kurang dari 1 tahun	32	30.8
	1-2 tahun	42	40.4
	3-5 tahun	23	22.1
	Lebih dari 5 tahun	7	6.7

Jadual di atas menunjukkan ringkasan demografi responden yang keseluruhannya terdiri dalam kalangan pekerja di sektor perkhidmatan daerah Batu Pahat. Keseluruhan 104 responden yang terlibat dalam kajian ini dirumus dan dipersembahkan dalam Jadual 4.3. Daripada paparan maklumat dalam jadual di bawah, majoriti yang menjawab borang kaji soal selidik ini adalah kaum lelaki dengan nilai (51%), berumur dalam lingkungan di antara 21 tahun hingga 30 tahun (43.3%), memiliki pendidikan di peringkat Ijazah Sarjana Muda (32.7%), status bekerja adalah sambilan (54.8%) dan mempunyai pengalaman bekerja di sektor perkhidmatan 1 hingga 2 tahun berkhidmat (40.4%).

4.4 Analisis Deskriptif Kepimpinan Autentik

Jadual 4 Analisis deskriptif kepimpinan autentik

Item-item		Min	Sisihan Piawai	Penilaian
<i>Kesedaran Diri/Self-Awareness</i>				
1)	Ketua/pemimpin saya menunjukkan tindakan yang konsisten/selaras dengan kepercayaannya	4.21	0.595	Tinggi
2)	Ketua/pemimpin saya membuat keputusan berdasarkan teras kepercayaan mereka	4.11	0.736	Tinggi

3)	Ketua/pemimpin saya menghalang dirinya daripada melakukan perkara yang bertentangan dengan kepercayaannya	4.24	0.69	Tinggi
4)	Ketua/pemimpin saya bertindak berteraskan standard moral dalamannya	4.24	0.744	Tinggi
<i>Perspektif Moral Dalam/ Internalized Morale Perspectives</i>				
1)	Ketua/pemimpin saya menunjukkan tindakan yang konsisten/selaras dengan kepercayaannya	4.67	0.765	Tinggi
2)	Ketua/pemimpin saya membuat keputusan berdasarkan teras kepercayaan mereka	4.12	0.701	Tinggi
3)	Ketua/pemimpin saya menghalang dirinya melakukan perkara yang bertentangan dengan kepercayaannya	4.16	0.777	Tinggi
4)	Ketua/pemimpin saya bertindak berteraskan standard moral dalamannya	4.19	0.655	Tinggi
<i>Prospektif Seimbang/ Balanced Processing</i>				
1)	Ketua/pemimpin saya meminta idea yang mencabar teras kepercayaannya	4.23	0.74	Tinggi
2)	Ketua/pemimpin saya mendengar perspektif alternatif dengan teliti sebelum membuat sebarang kesimpulan	4.16	0.712	Tinggi
3)	Ketua/pemimpin saya menganalisis data yang berikan secara objektif sebelum membuat keputusan	4.23	0.657	Tinggi
4)	Ketua/pemimpin saya menggalakkan orang lain menyuarakan pandangan yang bertentangan	4.22	0.75	Tinggi
<i>Ketelusan Perhubungan/ Rational Transparency</i>				
1)	Ketua/pemimpin saya menyatakan dengan jelas apa yang dia maksudkan	4.29	0.634	Tinggi
2)	Ketua/pemimpin saya mengajui kesilapan yang dilakukan	4.13	0.72	Tinggi
3)	Ketua/pemimpin saya berkongsi maklumat secara terbuka dengan orang lain	4.24	0.661	Tinggi
4)	Ketua/pemimpin saya menyatakan idea dan fikirannya kepada orang lain	4.44	0.518	Tinggi
	Jumlah	4.2109	0.26690	Tinggi

Hasil kajian mendapati skor min bagi setiap tahap kepimpinan autentik bagi keseluruhan item menunjukkan nilai di antara 3.38 hingga 4.75 iaitu berada pada tahap kekedudukan tahap skor yang tinggi. Ini menunjukkan bahawa kepimpinan autentik di sektor perkhidmatan berada pada tahap tinggi dan ini secara bukan langsung menjadikan ia sebagai satu keutamaan dalam penerapan nilai – nilai kepimpinan autentik semasa menjalankan tugas. Antara item yang mendapat min tertinggi ialah “Ketua/pemimpin saya menyatakan idea dan fikirannya kepada orang lain” dengan nilai skor min sebanyak 4.44. Di samping itu, nilai skor min terendah ialah 4.11 iaitu bagi item “Ketua/pemimpin saya menerangkan secara tepat cara orang lain melihat kebolehanannya”. Julat purata bagi kepimpinan autentik ialah 4.211. Nilai yang diperolehi menunjukkan tahap kepimpinan autentik adalah berada pada tahap yang tinggi.

4.5 Analisis Tingkah Laku Kerja Inovatif Pekerja

Jadual 5 Analisis deskriptif tingkah laku kerja inovatif pekerja

Item-item	Min	SisihanPiawai	Penilaian
Saya memberi perhatian kepada isu yang bukan sebahagian daripada kerja harian anda,	3.67	1.202	Tinggi
Saya tertanya – tanya bagaimana keadaan boleh diperbaiki.	3.46	1.238	Sederhana
Saya mencari kaedah, teknik atau instrument kerja baharu	3.54	1.214	Sederhana
Saya menjana penyelesaian asal untuk masalah	3.58	1.259	Sederhana

Saya mendapati pendekatan baru untuk melaksanakan tugas.	3.63	1.223	Sederhana
Saya membuat ahli organisasi yang penting bersemangat untuk idea – idea inovati	3.46	1.372	Sederhana
Saya cuba untuk menyakinkan orang ramai untuk menyokong kepada pelaksanaan idea baharu	3.64	1.253	Sederhana
Saya secara sistematik memperkenalkan idea-idea inovatif ke dalam amalan kerja	3.52	1.269	Sederhana
Saya menyumbang kepada pelaksanaan baharu	3.69	1.199	Tinggi
Saya berusaha dalam pembangunan perkara baharu	3.54	1.292	Sederhana
Jumlah	3.540	0.69506	Sederhana

Tingkah laku kerja inovatif pekerja terhadap organisasi dalam kajian ini hanya menunjukkan pada tingkah laku kerja inovatif secara efektif di kalangan sektor perkhidmatan di Batu Pahat, Johor. Melalui Keputusan yang diperoleh daripada dapatan kajian, majoriti responden ($M=3.69$) mengakui setiap pekerja bekerja menyumbang idea dan pelaksanaan baharu dalam meningkatkan organisasi tersebut. Manakala, item yang terendah dalam tingkah laku kerja inovatif pula ialah “Saya tertanya – tanya bagaimana keadaan boleh diperbaiki”. Julat purata bagi keseluruhan tingkah laku kerja organisasi di sektor perkhidmatan ialah 3.5740. Nilai yang diperoleh ini menunjukkan tahap tingkah laku kerja inovatif pekerja berada pada tahap sederhana.

4.6 Ujian Kenormalan

Jadual 6 Analisis ujian normaliti

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepimpinan Autentik	0.114	104	0.002	0.973	104	0.033
Tingkah Laku Kerja Inovatif Pekerja	0.171	104	0.000	0.915	104	0.000

Jadual 6 menunjukkan hasil analisis data selepas ujian kenormalan yang dilakukan ke atasnya. Dalam kajian ini, ujian Kolmogorov-Smirnov digunakan secara responden yang terlibat adalah melebihi 50 responden. Berdasarkan jadual tersebut, kajian mendapati data pembolehubah bagi kepimpinan autentik dan tingkah laku kerja inovatif pekerja mempunyai taburan data yang tidak normal kerana kedua – dua pembolehubah memperoleh nilai signifikan iaitu kurang daripada 0.05 ($P < 0.05$).

4.7 Ujian Korelasi

Ujian korelasi digunakan untuk mengukur tahap kesesuaian antara dua pembolehubah secara rawak. Kajian ini menggunakan ujian korelasi Spearman’s Rho kerana nilai yang diperoleh melalui ujian Kolmogorov-Smirnov adalah signifikan bagi kedua – dua pembolehubah dan mempunyai taburan data yang tidak normal.

Jadual 7 Analisis korelasi bagi kepimpinan autentik dan tingkah laku kerja inovatif pekerja

		Kepimpinan Autentik		Tingkah Laku Kerja Inovatif Pekerja	
Spearman’s Rho	Kepimpinan Autentik	Korelasi Koefisien	1.000	Korelasi Koefisien	0.285**
		Sig.	.	Sig.	0.000
		N	104	N	104
Tingkah Laku Kerja Inovatif Pekerja	Tingkah Laku Kerja Inovatif Pekerja	Korelasi Koefisien	0.285**	Korelasi Koefisien	1.000
		Sig.	0.000	Sig.	.
		N	104	N	104

**Korelasi adalah signifikan pada aras 0.01 (1-tailed)

Berdasarkan Jadual 7, nilai pekali korelasi adalah 0.285 dan nilai ini signifikan pada 0.000, di mana ianya berada pada tahap $p < 0.001$, terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua – dua pembolehubah. Ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara kepimpinan autentik dan tingkah laku kerja inovatif pekerja. Namun nilai ini, menunjukkan terdapat hubungan yang rendah dengan pekali korelasi, r adalah 0.285. Melalui hasil analisis ini, tahap kepimpinan autentik mempengaruhi tingkah laku kerja inovatif pekerja.

5. Perbincangan dan Kesimpulan

5.1 Kepimpinan Autentik Yang Dipraktik Di Sektor Perkhidmatan

Hasil analisis mendapati bahawa tahap kepimpinan autentik berada pada tahap tinggi dengan nilai purata sebanyak 4.2109. Hasil dapatan ini menunjukkan bahawa tahap kepimpinan autentik yang dipraktik di sektor perkhidmatan adalah tinggi. pekerja – pekerja di sektor perkhidmatan mengamalkan etika tingkah laku yang positif dalam melakukan sesuatu tugas atau pekerjaan. Ini menunjukkan pekerja di sektor perkhidmatan mengamalkan nilai kepimpinan yang tinggi dalam mengendalikan sesuatu tugas seperti jujur, bertanggungjawab, prihatin kepada sesama pekerja, serta adil dalam menjalankan sesuatu tugas.

5.2 Tingkah Laku Kerja Inovatif Dalam Kalanganpekerja di Sektor Perkhidmatan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, tahap tingkah laku kerja inovatif oleh para pekerja di sektor perkhidmatan di Batu Pahat, Johor mempunyai nilai purata min sebanyak 3.5740 dan berada pada tahap sederhana. Ini menunjukkan bahawa pekerja di sektor perkhidmatan mempunyai tahap tingkah laku kerja yang sederhana. Menurut Jassen *et al.*(2000), berpendapat bahawa pekerja yang bertanggungjawab akan menjalankan tugas sebaik mungkin meskipun tingkah laku kerja yang sederhana agar dapat menyelesaikan sepenuhnya tugas yang diberikan.

5.3 Hubungan Antara Kepimpinan Autentik dan Tingkah Laku Kerja Inovatif Pekerja di Sektor Perkhidmatan

Melalui hasil analisis data, kepimpinan autentik mempunyai hubungan positif dengan tingkah laku kerja inovatif di sektor perkhidmatan. Kajian yang dilakukan terhadap 104 responden ini membuktikan bahawa kepimpinan autentik mempunyai signifikan terhadap tingkah laku kerja inovatif pekerja berdasarkan hasil ujian korelasi Spearman's Rho yang dijalankan dengan memperoleh nilai $r = 0.285$. Keputusan ini adalah sejajar dengan dapatan kajian yang telah dibuat oleh penyelidik terdahulu Cerne *et al.* (2013), Niu *et al.* (2018), Avolio *et al.* (2004) dan Sengupta *et al.* (2020) yang mendapati bahawa terdapat hubungan signifikan di antara kepimpinan autentik dan tingkah laku kerja inovatif pekerja.

Kajian ini disokong oleh Cerne *et al.* (2013) dan Niu *et al.* (2018), yang menjelaskan bahawa kepimpinan autentik mempunyai hubungan yang signifikan di antara tingkah laku kerja inovatif dalam kalangan pekerja. Seterusnya, menurut Avolio *et al.* (2004), kepimpinan autentik yang ditunjukkan oleh seorang ketua dapat memberikan bantuan psikologi dan keselamatan psikologi serta menyokong pekerja mereka dalam menjalankan semua pekerjaan yang dilakukan dan seterusnya meningkatkan kreativiti pekerja tersebut. Selain itu, amalan kepimpinan autentik juga yang mempunyai ciri – ciri seperti tulus, berfikiran terbuka serta percaya kepada orang bawahan mampu meningkatkan kreativiti inovasi pekerja dan seterusnya boleh memberi impak yang positif kepada mutu pekerja.

Menurut Sengupta *et al.* (2020, mengkaji hubungan di antara 300 orang ketua dan 300 orang India dan mendapati kepimpinan autentik mempunyai pengaruh terhadap tingkah laku pekerja tersebut. Ini menjelaskan bahawa ketua yang mempunyai tahap kepimpinan yang kukuh dapat membantu pekerja menjadi seseorang yang mematuhi arahan dan perspektif sikap moral juga akan meningkat. Oleh itu, kepimpinan melalui seseorang ketua itu dalam sesebuah organisasi dapat membantu pekerja – pekerja tersebut agar dapat berkeyakinan tinggi dalam menjalankan tugas- tugas yang diberikan.

Dapat dirumuskan bahawa kepimpinan autentik yang diamalkan di sektor perkhidmatan mampu meningkatkan tahap inovasi dan kreativiti pekerja.

5.4 Limitasi

Walaupun bagaimanapun, terdapat beberapa limitasi dan batasan sepanjang menjalankan kajian ini yang boleh dipertimbangkan bagi penyelidikan akan datang. Kajian yang dilakukan ini hanya terhad kepada pekerja-pekerja di sektor perkhidmatan di Batu Pahat, Johor dengan hanya menggunakan sampel yang sangat kecil saiznya. Oleh itu, sampel saiz yang lebih besar boleh digunakan bagi kajian pada masa hadapan. Selain itu, kajian yang dijalankan ini hanya menggunakan kaedah kuantitatif sahaja. Kaedah yang digunakan ini hanya terhad terhadap pemilihan jawapan yang disediakan oleh penyelidik tanpa meminta pendapat dan maklum balas daripada responden.

5.5 Cadangan

Penyelidikan akan datang boleh dilakukan di sektor yang berlainan dengan memperluaskan lagi kawasan kajian sehingga ke seluruh negeri Johor. Selain daripada itu, kajian ini boleh diperluaskan di lain – lain sektor di Malaysia. Hal ini kerana, dengan menyelidik sektor berlainan, penyelidik akan memperoleh lebih banyak maklum balas sektor yang berbeza.

Penyelidikan pada masa hadapan juga boleh mempertimbangkan untuk mengkaji kesan kepimpinan autentik terhadap sikap dan tingkah laku seseorang pekerja berkaitan kerja yang dilakukan seperti kreativiti, penglibatan kerja dan penyimpangan tingkah laku oleh pekerja. Hal ini kerana, kajian yang dilakukan ini hanya memfokuskan kepada tahap kepimpinan seseorang pekerja tanpa memberi perhatian terhadap tingkah laku pekerja terhadap organisasi.

5.6 Kesimpulan

Daripada hasil keseluruhan kajian ini, dapat dirumuskan bahawa kepimpinan autentik menjadi faktor yang penting dalam mempengaruhi tahap tingkah laku kerja inovatif pekerja.

Seterusnya, daripada kajian yang telah dijalankan ini, jelas menunjukkan terdapat hubungan di antara kepimpinan autentik dan tahap tingkah laku kerja inovatif iaitu ia menunjukkan hubungan yang positif di antara kedua – dua pemboleh ubah. Perkara ini menunjukkan walaupun hubungannya rendah tetapi ia masih mempengaruhi tahap tingkah laku kerja inovatif serta memberi impak dalam sesebuah organisasi di sektor perkhidmatan dalam kalangan pekerja.

Penghargaan

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Pengurusan Teknologi dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia untuk segala sokongan yang diberi.

Konflik Kepentingan

Pengarang mengisytiharkan bahawa tidak ada konflik kepentingan mengenai penerbitan kertas itu.

Sumbangan Penulis

*Penulis mengesahkan sumbangan kepada kertas kerja seperti berikut: **konsep dan reka bentuk kajian:** M.M. dan E.T.; **pengumpulan data:** M.M.; **analisis dan tafsiran keputusan:** M.M. and E.T.; **penyediaan draf manuskrip:** M.M. dan E.T. Semua pengarang menyemak keputusan dan meluluskan versi akhir manuskrip.*

Rujukan

Asim Shahzad, M., Iqbal, T., Imad Ud Din Akbar, M., Bakhsh, K., & Ahmad, B. (2022). Linking Authentic Leadership to Transactive Memory System, Team Innovativeness, and Selling Performance: A Multilevel Investigation. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.884198>

Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *Leadership Quarterly*, 15(6), 801–823. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.003>

Bai, Y., Wang, Z., Alam, M., Gul, F., & Wang, Y. (2022). The Impact of Authentic Leadership on Innovative Work Behavior: Mediating Roles of Proactive Personality and Employee Engagement. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.879176>

Braun, S., and Nieberle, K. W. A. M. (2017). Authentic leadership extends beyond work: a multilevel model of work-family conflict and enrichment. *Leadersh. Q.* 28, 780–797. doi: 10.1016/j.leaqua.2017.04.003

Černe, M., Jaklič, M., & Škerlavaj, M. (2013). Authentic leadership, creativity, and innovation: A multilevel perspective. *Leadership*, 9(1), 63–85. <https://doi.org/10.1177/1742715012455130>

De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>

Edú-Valsania, S., Moriano, J. A., & Molero, F. (2016). Authentic leadership and employee knowledge sharing behavior: Mediation of the innovation climate and workgroup identification. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(4), 487–506. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/LODJ-08-2014-0149>

Fahmi, K., Purwanto, A., Asbari, M., & Nuraeni Setiana, Y. (2021). Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS) Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior. <http://www.ijosmas.org>

Grošelj, M., Černe, M., Penger, S., & Grah, B. (2020). Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: the moderating role of psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 677–706. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0294>

Hussin, R. & Kamal, A. (2023). Malaysia's Position in the Global Innovation Index: False Comfort Risk?. <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/columnist-malaysias-position-global-innovation-index-false-comfort-risk-402269>

Janssen, O. (2000), "Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 73 No. 3, pp. 287-302.

Mohd Said, S. (2023). KDNK Malaysia berkembang 5.6 peratus suku pertama 2023. Utusan Malaysia

Mumford, M.D. (2000), "Managing creative people: strategies and tactics for innovation", *Human Resource Management Review*, Vol. 10 No. 3, pp. 313-51

Niu, W., Yuan, Q., Qian, S., and Liu, Z. (2018). Authentic leadership and employee job behaviors: the mediating role of relational and organizational identification and the moderating role of LMX. *Curr. Psychol.* 37, 982– 994. doi: 10.1007/S12144-018-9937-0

Peterson, S. J., Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., and Hannah, S. T. (2012). The relationship between authentic leadership and follower job performance: the mediating role of follower positivity in extreme contexts. *Leadersh. Q.* 23, 502–516. doi: 10.1016/j.leaqua.2011.12.004

Petuskiene, E and Glinskiene R (2011). Entrepreneurship as the Basic Element for the Successful Employment of Benchmarking and Business Innovations https://www.researchgate.net/publication/229051840_Entrepreneurship_as_the_Basic_Element_for_the_Successful_Employment_of_Benchmarking_and_Business_Innovations

Ramamoorthy, N., Flood, P. C., Slattery, T., & Sardesai, R. (2005). Determinants of Innovative Work Behaviour: Development and Test of an Integrated Model. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 142–150. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2005.00334.x>

Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M. P. e. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429–437. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.10.003>

Sengupta, S., Sharma, S., and Singh, A. (2020). Authentic Leadership Fostering Creativity in Start-ups: mediating Role of Work Engagement and Employee Task Proactivity. *Bus. Perspect. Res.* 9, 235–251. doi: 10.1177/2278533720964298

Scott, S. G., and Bruce, R. A. (2017). Determinants of Innovative Behavior: a Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Acad. Manag. J.* 37, 580–607. doi: 10.5465/256701

Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., Asbari, M., Suroso, Nugroho, Y. A., & Singgih, E. (2020). The Role of Employee Engagement in the Relationship between Authentic Leadership , Talent Management and Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 11809–11836. <http://serisc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/25377>

Wang, H., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D., and Wu, Y. (2014). Impact of authentic leadership on performance: role of followers' positive psychological capital and relational processes. *J. Organ. Behav.* 35, 5–21. doi: 10.1002/job.1850

Yamak, O. U., & Eyupoglu, S. Z. (2021). Authentic Leadership and Service Innovative Behavior: Mediating Role of Proactive Personality. *SAGE Open*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/2158244021989629>

Yoanita, N. E. A. G. E. S. L. (n.d.). The Relationship Between Authentic Leadership Style And Innovative Work Behavior Among Employees In Indonesian Digital Companies.

Zhou, J., Ma, Y., Cheng, W., and Xia, B. (2014). Mediating role of employee emotions in the relationship between authentic leadership and employee innovation. *Soc. Behave. Pers.* 42, 1267–1278. doi: 10.2224/sbp.2014.42.8.1267