

Intisari

PT Utama Karya (Persero) Divisi Gedung adalah BUMN yang bergerak di bidang konstruksi yang mengkhususkan diri pada pembangunan Gedung. Dalam perjalanannya beberapa proyek yang sedang dikerjakan menunjukkan performa yang kurang baik. Beberapa proyek mengalami keterlambatan terhadap waktu pelaksanaan yang ditentukan.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan yang fokus pada pelayanan terhadap perilaku inovatif dalam bekerja, dengan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Utama Karya (Persero) Divisi Gedung. Kepemimpinan yang fokus pada pelayanan dianggap mampu untuk menciptakan ekosistem kerja yang mendukung kesejahteraan serta pertumbuhan karyawan, sehingga meningkatkan motivasi intrinsik dan perilaku inovatif.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 182 responden dari berbagai tingkat karyawan. Data dianalisis menggunakan model Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menguji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model kepemimpinan yang fokus pada pelayanan mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku inovatif dalam bekerja. Kepemimpinan yang fokus untuk melayani karyawan juga berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik juga terbukti bisa menjadi mediator hubungan antara kepemimpinan yang fokus pada pelayanan dan perilaku inovatif dalam bekerja.

Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi PT Utama Karya dalam merancang program kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan untuk mendongkrak motivasi intrinsik dan inovasi karyawan. Penemuan ini juga menambah literatur akademik terkait hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, serta perilaku inovatif.

Kata Kunci : kepemimpinan fokus pada pelayanan, perilaku inovatif dalam bekerja, motivasi intrinsik.

Abstract

PT Hutama Karya (Persero) Building Division is a state-owned enterprise specializing in construction, particularly building development. Some ongoing projects have demonstrated suboptimal performance, with delays in meeting scheduled timelines.

This study aims to analyze the impact of servant leadership on innovative work behavior, with intrinsic motivation as a mediating variable, among employees of PT Hutama Karya (Persero) Building Division. Servant leadership is considered capable of creating a work ecosystem that supports employee well-being and growth, thereby enhancing intrinsic motivation and innovative behavior.

This research employs a quantitative method with a survey approach, involving 182 respondents across various employee levels. Data were analyzed using the Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) model to test the hypotheses.

The findings indicate that servant leadership positively influences innovative work behavior. Servant leadership also has a positive effect on intrinsic motivation. Furthermore, intrinsic motivation serves as a mediator in the relationship between servant leadership and innovative work behavior.

This study provides practical contributions to PT Hutama Karya in designing leadership programs oriented toward service to enhance intrinsic motivation and employee innovation. These findings also enrich the academic literature on the relationship between leadership style, intrinsic motivation, and innovative behavior.

Keywords: *servant leadership, innovative work behavior, intrinsic motivation.*