

INTISARI

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan melayani dan kepribadian *conscientiousness* terhadap keterikatan karyawan dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai variabel intervening. Studi ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar di Mahkamah Agung RI, Medan Merdeka Utara., dengan pengembalian kuesioner sebanyak 120 responden yang memenuhi kriteria. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *convenience sampling*, yaitu prosedur sampling yang memilih sampel dari unit yang paling mudah ditemui atau diakses.

Hipotesis penelitian yaitu adanya pengaruh signifikan dan positif kepemimpinan melayani terhadap keterikatan karyawan, model kepribadian *conscientiousness* berpengaruh signifikan dan positif terhadap keterikatan karyawan, dan konflik pekerjaan keluarga menjadi pemediasi hubungan kepemimpinan melayani terhadap keterikatan karyawan. Setelah dimediasi konflik pekerjaan keluarga, pengaruh kepemimpinan melayani menurun terhadap keterikatan karyawan. Hipotesis diuji dengan menggunakan teknik regresi linier berganda. Dari uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan melayani, kepribadian *conscientiousness*, dan konflik pekerjaan keluarga terhadap keterikatan karyawan dengan nilai $p=0,001$, $0,001$, dan $0,003$ dan koefisien beta= $0,563$, $0,345$ dan $-0,110$. Setelah dimasukkan konflik pekerjaan keluarga sebagai variabel intervening, hubungan kepemimpinan melayani terhadap keterikatan karyawan menjadi berkurang. Konflik pekerjaan keluarga memediasi secara parsial. Kepemimpinan melayani, kepribadian *conscientiousness*, dan konflik pekerjaan keluarga sebagai variabel intervening memiliki pengaruh sebesar 34,9% terhadap keterikatan pegawai, sedangkan sisanya sebesar 65,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata kunci: keterikatan karyawan, kepemimpinan melayani, kepribadian *conscientiousness*, konflik pekerjaan keluarga.

ABSTRACT

The study was conducted to see the effect of servant leadership, conscientiousness personality model on employee engagement with work family conflict as intervening variable. This study used questionnaire that held at Supreme Court of Republic of Indonesia, Medan Merdeka Utara to 120 respondents. The sampling method that used in this research is convenience sampling, a sampling method that is made up of people who are easy to reach.

The research hypothesis are servant leadership has positive effect on employee engagement, conscientiousness has positive effect on employee engagement, and work family conflict become intervening variable beetwen servant leadership and employee engagement. The effect of servant leadership is lessen to employee engagement after mediated by work family conflict. Multiple-regression is applied on this research. The result proved the hypothesis that servant leadership, conscientiousness personality model, and work family conflict have significant effect on employee engagement with $p=0,001$, $0,001$, and $0,003$ and beta coefficients value= $0,563$, $0,345$, and $-0,110$. After put work family conflict as intervening variable, the direct relation between servant leadership and employee engagement is lessen. Work family conflict is partial mediation. Servant leadership, conscientiousness personality model and work family conflict as intervening variable have positive effect by 34,9% on employee engagement.

Key words: employee engagement, servant leadership, conscientiousness personality, work family conflict.