

PENGARUH *STRENGTHS-BASED LEADERSHIP* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*: *RESILIENCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Sukarningsih; Muhammad Rasyid Abdillah; Adi Rahmat

Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581
E-mail : sukarningsih@gmail.com (Koresponding)

Abstract: This study examines the influence of Strengths-Based Leadership on Work Engagement, with Resilience as a mediating variable among employees of the Indragiri Hulu District Health Office. The study addresses a research gap, as previous research has focused mainly on general organizations and business sectors, while healthcare employees face higher levels of stress, emotional demands, and job complexity. This quantitative study involved 100 employees selected as research participants. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 3. The results show that Strengths-Based Leadership has a positive and significant effect on Work Engagement and Resilience. Furthermore, Resilience positively and significantly influences Work Engagement. The indirect effect analysis confirms that Resilience significantly mediates the relationship between Strengths-Based Leadership and Work Engagement. These findings highlight the importance of strengths-oriented leadership in strengthening employee resilience and engagement, particularly in healthcare organizations. The study contributes to understanding psychological mechanisms that support employee engagement in demanding healthcare work environments.

Keywords: *Strengths-Based Leadership, Work Engagement, Resilience*

Kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi karena menjadi faktor yang menentukan arah, mendorong motivasi, serta mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Salah satu konsep kepemimpinan yang banyak dikembangkan adalah *Strengths-Based Leadership*, yaitu pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada identifikasi dan pengembangan keunggulan atau potensi yang dimiliki setiap individu. Pendekatan ini menitikberatkan pada upaya pemimpin untuk memaksimalkan kekuatan karyawan dibandingkan hanya berfokus pada kelemahannya. Dengan memanfaatkan potensi tersebut secara optimal, organisasi dapat meningkatkan kinerja sekaligus memperkuat keterlibatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Ding et al., 2020).

Strengths - Based Leadership merupakan salah satu bentuk kepemimpinan positif yang menitikberatkan pada upaya pemimpin untuk mengenali, mengembangkan, dan mengoptimalkan

kekuatan yang dimiliki setiap karyawan. Pendekatan ini bertujuan menciptakan pengalaman kerja yang positif bagi individu sehingga mampu meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Sabela & Arum, 2026). Dalam penerapannya, pemimpin berperan membangun lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan potensi karyawan, memperkuat kerja sama antaranggota tim, serta mendukung kesejahteraan psikologis yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas. Konsep ini didasarkan pada beberapa prinsip utama, yaitu mengenali potensi individu, mengembangkan kemampuan yang dimiliki, memberdayakan keunggulan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaan, serta memberikan apresiasi atas kontribusi setiap karyawan (Kurniawan & Ratnasari, 2024). Oleh karena itu, pemimpin yang menerapkan *Strengths-Based Leadership* tidak hanya berfokus pada perbaikan kelemahan, tetapi lebih mengarahkan karyawan untuk memanfaatkan

keunggulan yang dimiliki secara optimal. Pendekatan tersebut mampu meningkatkan rasa percaya diri, menciptakan suasana kerja yang lebih positif, serta mendorong karyawan untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaannya. Dengan demikian, *Strengths-Based Leadership* menjadi salah satu sumber daya organisasi yang berperan dalam meningkatkan motivasi sekaligus memperkuat *work engagement* pegawai.

Hubungan antara *Strengths-Based Leadership* (SBL) dan *work engagement* dapat dipahami melalui berbagai teori dalam bidang perilaku organisasi yang menekankan pentingnya pemanfaatan potensi individu sebagai upaya meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. *Strengths-Based Leadership* merupakan pendekatan kepemimpinan yang mengarahkan pemimpin untuk mengenali, mengembangkan, serta mengoptimalkan keunggulan yang dimiliki setiap karyawan. Melalui penerapan pendekatan tersebut, pemimpin mampu membangun lingkungan kerja yang kondusif, mendukung perkembangan individu, dan memberikan rasa pemberdayaan kepada karyawan. Kondisi ini pada akhirnya dapat meningkatkan antusiasme, dedikasi, serta keterlibatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga *work engagement* menjadi lebih optimal.

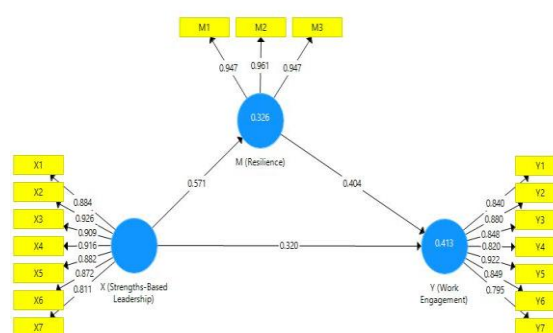
Resilience merupakan kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali ketika menghadapi tekanan, kesulitan, atau situasi yang menantang. Dalam konteks psikologi, *resilience* tidak hanya mencerminkan kemampuan untuk mengatasi stres, tetapi juga kemampuan untuk berkembang secara positif meskipun berada dalam kondisi yang penuh tekanan (Rahmah et al., 2025). Menurut Ann Masten, *resilience* sering disebut sebagai “ordinary magic”, yaitu kapasitas umum yang dimiliki individu untuk beradaptasi secara efektif terhadap kesulitan. Hal ini menunjukkan bahwa *resilience* bukanlah kemampuan luar biasa yang hanya dimiliki oleh sebagian orang, melainkan kemampuan yang dapat

dikembangkan melalui pengalaman, dukungan lingkungan, dan proses pembelajaran (Ayangeawam et al., 2014).

METODE

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif memiliki tiga ciri di lapangan yaitu penelitian dari awal sampai akhir bersifat tetap, sehingga akan mengalami kesamaan judul laporan penelitian. Mengembangkan masalah yang sudah ditemukan sebelumnya. Dan masalah akan berbeda pada saat berada di lapangan karena telah terkonfirmasi dengan realita yang ditemukan. (Syahrizal & Jailani, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hulu yang menjadi lokasi penelitian. Populasi tersebut dipilih karena pegawai Dinas Kesehatan memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan masyarakat di tingkat daerah, sehingga dituntut untuk memiliki tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi pustaka.

HASIL



Gambar diatas menunjukkan bahwa semua item indikator dalam penelitian ini memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa semua indikator yang terlibat mewakili konstruk dengan benar.

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 1 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
X (<i>Strengths-Based Leadesship</i>)	0.725
Y (<i>Work Engagement</i>)	0.725
M (<i>Resilience</i>)	0.906

Sumber : Hasil penelitian, diolah dengan Smalrt PLS 3.0, 2026

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa variabel X (*Strengths-Based Leadesship*), Y (*Work Engagement*), M (*Resilience*) menghasilkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang lebih besar dari 0.5. Dengan demikian indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya

Reliabilitas

Selain menguji validitas konstruk, reliabilitas konstruk juga dinilai menggunakan *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari indikator yang mengukur konstruk. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas tersebut menggunakan Smart PLS. 4.0:

Tabel 2 Hasil Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
X (<i>Strengths-Based Leadesship</i>)	0.962	0.954
Y (<i>Work Engagement</i>)	0.948	0.936
M (<i>Resilience</i>)	0.967	0.948

Sumber : Hasil penelitian, diolah dengan Smalrt PLS 3.0, 2026

Berdasarkan Tabel 2 *Composite reliability* menunjukkan nilai masing masing variabel diatas nilai minimum yaitu 0,70. Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan sangat tinggi. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa reliabilitas instrumen terpenuhi.

Evaluasi R-Square

Koefisien determinasi (*R-Square*) dan *Q-Square Predictive Relevance* digunakan untuk mengevaluasi kemampuan model

struktural dalam menjelaskan serta memprediksi hubungan antarvariabel penelitian. Nilai *R-Square* menggambarkan besarnya kontribusi variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen, sedangkan nilai *Q-Square* menunjukkan kemampuan prediktif model. Model dinyatakan memiliki relevansi prediktif yang baik apabila nilai *Q-Square* lebih besar dari nol. Adapun hasil pengujian *R-Square* dan *Q-Square Predictive Relevance* disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3 Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.075	0.075
d_ ULS	1.858	1.858
d_ G	1.048	1.048
Chi-Square	537.970	537.970
NFI	0.747	0.747

Sumber : Hasil penelitian, diolah dengan Smalrt PLS 3.0, 2026

Berdasarkan hasil uji *Model Fit*, diperoleh nilai SRMR sebesar 0,075 pada *Saturated Model* dan *Estimated Model*. Nilai tersebut berada di bawah batas 0,08, sehingga menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian (*good fit*) yang baik.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Keputusan pengujian didasarkan pada nilai probabilitas (*p-value*) dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *p-value* lebih kecil atau sama dengan 0,05, sedangkan hipotesis ditolak apabila nilai *p-value* lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian hipotesis tersebut disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4 Hasil Effect Size (f-square)

Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X (<i>Strengths-Based Leadesship</i>)-> Y (<i>Work</i>)	3.323	0.000

Engagement)		
X (<i>Strengths-Based Leadership</i>)-> M (<i>Resilience</i>)	4.745	0.000
M (<i>Resilience</i>) -> Y (<i>Work Engagement</i>)	3.784	0.000

Sumber : Hasil penelitian, diolah dengan Smart PLS 3.0, 2026

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa seluruh hubungan antarvariabel dalam penelitian memiliki nilai T-Statistics lebih besar dari 1,96 dan P-Values sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima.

Hubungan antara *Strengths-Based Leadership* terhadap *Work Engagement* memperoleh nilai T-Statistics sebesar 3,323 dengan P-Values sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Strengths-Based Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Artinya, semakin baik penerapan *Strengths-Based Leadership*, maka semakin tinggi tingkat *Work Engagement* karyawan.

Selanjutnya, hubungan antara *Strengths-Based Leadership* terhadap *Resilience* memiliki nilai T-Statistics sebesar 4,745 dengan P-Values sebesar 0,000. Nilai tersebut merupakan yang tertinggi dibandingkan hubungan lainnya, sehingga menunjukkan bahwa *Strengths-Based Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Resilience*. Dengan kata lain, penerapan kepemimpinan yang berorientasi pada kekuatan individu mampu meningkatkan tingkat resiliensi karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Sementara itu, hubungan antara *Resilience* terhadap *Work Engagement* memperoleh nilai T-Statistics sebesar 3,784 dengan P-Values sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa *Resilience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Artinya, semakin tinggi kemampuan karyawan dalam beradaptasi dan bangkit dari berbagai tekanan kerja, maka semakin tinggi pula keterikatan mereka terhadap pekerjaan.

Secara keseluruhan, hasil pengujian

hipotesis menunjukkan bahwa *Strengths-Based Leadership* berperan penting dalam meningkatkan *Resilience* dan *Work Engagement*, sedangkan *Resilience* juga terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan *Work Engagement*. Dengan demikian, seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini didukung oleh hasil analisis statistik.

Pengujian Model Mediasi

Pengujian *Mediasi* dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh mediasi terhadap variabel yang diuji. Hasil pengujian mediasi dapat dilihat melalui ringkasan dalam tabel berikut :

Tabel 5 Hasil Pengujian Moderasi (*Specific Indirect Effect*)

Variabel	T Statistics (O/ST DEV)	P Values
Moderating Effect M (<i>Resilience</i>) terhadap hubungan X (<i>Strengths-Based Leadership</i>) terhadap Y (<i>Work Engagement</i>)	2.716	0.007

Sumber : Hasil penelitian, diolah dengan Smart PLS 3.0, 2026

Berdasarkan hasil pengujian *Specific Indirect Effect*, diperoleh nilai T-Statistics sebesar 2,716 dan P-Values sebesar 0,007. Nilai T-Statistics yang lebih besar dari 1,96 serta P-Values yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *Strengths-Based Leadership* terhadap *Work Engagement* melalui *Resilience* adalah signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Resilience* memediasi hubungan antara *Strengths-Based Leadership* dan *Work Engagement* diterima.

Hasil ini mengindikasikan bahwa *Strengths-Based Leadership* tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap *Work Engagement*, tetapi juga memberikan pengaruh secara tidak langsung melalui peningkatan *Resilience* karyawan. Semakin baik penerapan kepemimpinan yang

berorientasi pada kekuatan individu, maka semakin tinggi tingkat *Resilience* yang dimiliki karyawan. Peningkatan *Resilience* tersebut selanjutnya mampu meningkatkan *Work Engagement* karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan demikian, *Resilience* berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh *Strengths-Based Leadership* terhadap *Work Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa upaya organisasi dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang mampu mengenali, mengembangkan, dan memanfaatkan kekuatan setiap individu akan memperkuat kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan dan tantangan kerja, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Strengths-Based Leadership* terhadap *Work Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Strengths-Based Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*, dengan nilai *T-statistics* sebesar 3,323 dan *P-values* $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan yang berorientasi pada kekuatan pegawai, semakin tinggi pula keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya. Pemimpin yang mampu mengenali potensi, memberikan kesempatan untuk menggunakan kekuatan, memberikan apresiasi, serta mendukung pengembangan kompetensi pegawai dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif dan bermakna.

Temuan ini sejalan dengan Job Demands-Resources (JD-R) Theory, yang menjelaskan bahwa *job resources* seperti dukungan pemimpin, penghargaan, kesempatan berkembang, dan otonomi dapat meningkatkan motivasi intrinsik serta *work engagement*. Dalam konteks Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hulu, penerapan *Strengths-Based Leadership* dapat menjadi sumber daya pekerjaan yang membantu pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan, sehingga meningkatkan energi, dedikasi, dan keterlibatan dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian ini juga mendukung Ding et al. (2020) yang menunjukkan bahwa *Strengths-Based Leadership* berperan positif dalam meningkatkan perilaku dan kinerja pegawai. Dengan demikian, pemimpin yang berfokus pada kekuatan pegawai tidak hanya membantu meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga menciptakan kondisi psikologis yang mendorong pegawai untuk lebih antusias dan terlibat dalam pekerjaannya.

Pengaruh *Strengths-Based Leadership* terhadap *Resilience*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Strengths-Based Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Resilience*, dengan nilai *T-statistics* sebesar 4,745 dan *P-values* $0,000 < 0,05$. Nilai *T-statistics* yang relatif paling tinggi menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan berbasis kekuatan dengan *resilience* merupakan hubungan yang kuat dalam model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengenali dan mengembangkan kekuatan pegawai dapat meningkatkan keyakinan individu dalam menghadapi berbagai tekanan dan tantangan pekerjaan. Ketika pegawai memperoleh dukungan, apresiasi, serta kesempatan menggunakan kemampuan terbaiknya, mereka akan memiliki sumber daya psikologis yang lebih kuat untuk beradaptasi terhadap perubahan dan kesulitan.

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui JD-R Theory, bahwa sumber daya pekerjaan tidak hanya berpengaruh terhadap motivasi kerja, tetapi juga dapat membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan. Dukungan dan perhatian pemimpin dapat berfungsi sebagai *job resource* yang memperkuat kapasitas psikologis pegawai dalam menghadapi tekanan.

Hasil ini juga sejalan dengan perspektif Positive Organizational Scholarship yang memandang bahwa kekuatan individu dan lingkungan kerja positif dapat membangun kapasitas psikologis pegawai. Dengan demikian, *Strengths-Based Leadership* dapat menjadi

salah satu mekanisme organisasi untuk membangun *resilience*, khususnya pada pegawai sektor kesehatan yang menghadapi tuntutan pekerjaan dan tekanan pelayanan publik.

Pengaruh *Resilience* terhadap *Work Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Resilience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*, dengan nilai *T-statistics* sebesar 3,784 dan *P-values* $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi kemampuan pegawai untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit dari kesulitan, semakin tinggi pula keterikatan mereka terhadap pekerjaan.

Pegawai yang memiliki *resilience* mampu mengelola tekanan pekerjaan secara lebih efektif, mempertahankan motivasi, serta tetap fokus terhadap tujuan organisasi meskipun menghadapi berbagai hambatan. Kondisi tersebut memungkinkan pegawai tetap memiliki energi, dedikasi, dan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Temuan ini sesuai dengan JD-R Theory, khususnya pandangan bahwa sumber daya personal (*personal resources*) dapat membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan dan mendorong munculnya *work engagement*. *Resilience* merupakan salah satu sumber daya personal yang memungkinkan pegawai menghadapi tekanan tanpa kehilangan motivasi dan keterlibatan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung Rahmah et al. (2025) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *resilience* dan *work engagement*. Dengan demikian, peningkatan *resilience* menjadi penting bagi organisasi kesehatan karena pegawai dengan kemampuan adaptasi yang baik cenderung mampu mempertahankan keterlibatan kerja meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Peran *Resilience* dalam Memediasi Pengaruh *Strengths-Based Leadership* terhadap *Work Engagement*

Hasil pengujian *Specific Indirect Effect* menunjukkan nilai *T-statistics* sebesar 2,716 dan *P-values* sebesar $0,007 < 0,05$.

Hasil tersebut membuktikan bahwa *Resilience* secara signifikan memediasi hubungan antara *Strengths-Based Leadership* dan *Work Engagement*. Dengan demikian, pengaruh kepemimpinan berbasis kekuatan terhadap keterikatan kerja tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kemampuan pegawai dalam menghadapi tekanan dan tantangan pekerjaan.

Secara konseptual, pemimpin yang mengenali dan mengembangkan kekuatan pegawai dapat meningkatkan rasa percaya diri, memberikan dukungan psikologis, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kondisi tersebut selanjutnya memperkuat *resilience* pegawai. Pegawai yang lebih resilien akan lebih mampu mengatasi tekanan, mempertahankan motivasi, dan tetap terlibat dalam pekerjaan.

Temuan ini semakin memperkuat JD-R Theory, karena *Strengths-Based Leadership* dapat dipandang sebagai *job resource*, sedangkan *resilience* berfungsi sebagai *personal resource*. Keduanya saling melengkapi dalam mendorong *work engagement*. Pemimpin menyediakan sumber daya lingkungan, sementara *resilience* membantu pegawai mengoptimalkan sumber daya tersebut untuk menghadapi tuntutan pekerjaan.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi bahwa peningkatan *work engagement* pada pegawai Dinas Kesehatan tidak cukup hanya melalui perbaikan gaya kepemimpinan, tetapi juga perlu memperkuat kapasitas psikologis pegawai. *Resilience* menjadi mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan berbasis kekuatan dapat menghasilkan keterikatan kerja yang lebih tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan metode Partial Least Square (PLS), dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga layak digunakan

untuk menguji hubungan antarvariabel.

1. *Strengths-Based Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.
2. *Strengths-Based Leadership* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Resilience*.
3. *Resilience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.
4. Hasil pengujian efek tidak langsung menunjukkan bahwa *Resilience* berperan signifikan dalam hubungan antara *Strengths-Based Leadership* dan *Work Engagement*.
5. Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa *Strengths-Based Leadership* merupakan faktor penting dalam meningkatkan *Work Engagement*, baik secara langsung maupun melalui peningkatan *Resilience* sebagai variabel mediasi

DAFTAR RUJUKAN

- Ayangeawam, J., Tertindi, M., & Tyokyaa, L. (2014). Resilience and Organizational Trust as Correlates of Work Engagement among Health Workers in Makurdi Metropolis. In European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN (Vol. 6, Number 39). Online. www.iiste.org
- Ding, H., Yu, E., & Li, Y. (2020). Strengths-Based Leadership and Its Impact On Task Performance: A Preliminary Study. South African Journal of Business Management, 51(1). <https://doi.org/10.4102/sajbm.v51i1.1832>
- Kurniawan, H. F., Ratnasari, W., Kurniawan, P. :, Kepemimpinan, R.-P., & Kekuatan, B. (2024). Peran Kepemimpinan Berbasis Kekuatan dan Self-Efficacy dalam meningkatkan Kinerja Tugas melalui Keterikatan Kerja Dosen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. 2(2), 37–45. <https://ejournal.unjaya.ac.id/index.php/ijess>
- Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKAB MAB, 1(1).
- Mase, J., & Tyokyaa, L. (2014). Resilience and Organizational Trust as Correlates of Work Engagement among Health Workers in Makurdi Metropolis. European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN, 6(39). www.iiste.org
- Rahmah, E., Hidayatullah, M. S., & Dewi, R. (2025). Peranan Resiliensi terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan Kontrak di Abi Zidna Exclusive. Jurnal Kognisia, 5(1), 11. <https://doi.org/10.20527/kognisia.2022.04.002>
- Syahrizal, H., & Jailani, S. (2023). Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora, 1(1)
- Wang, X., & Ding, H. (2023). Strengths-based leadership and employee strengths use. Journal of Work and Organizational Psychology. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a6>