



Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap *Work Force Agility* Dimediasi oleh *Work Engagement*

Gusniarisyah

Postgraduate Master of Management, Lancang Kuning University

E-mail: gusniarisyah@gmail.com

Article Info

Article history:

Received January 28, 2024

Revised February 05, 2024

Accepted February 12, 2025

Keywords:

Perceived Organizational Support, Work Force Agility, Work Engagement

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Force Agility Dimediasi Oleh Work Engagement. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 66 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 66 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan penyebaran menggunakan google form. Teknis analisis data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) PLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perceived of organizational support berpengaruh signifikan terhadap work force agility pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkalis. Perceived of organizational support berpengaruh signifikan terhadap work engagement pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkalis. Work engagement berpengaruh signifikan terhadap work force agility pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkalis. Perceived of organizational support berpengaruh signifikan terhadap work force agility melalui work engagement pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkalis.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Gusniarisyah

Postgraduate Master of Management, Lancang Kuning

E-mail: gusniarisyah@gmail.com

Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu sistem yang mencakup beberapa komponen yang pada umumnya saling berkaitan antara satu dan lainnya mulai dari tujuan, dan nilai-nilai. Sebuah organisasi di dalamnya pasti selalu mengalami perubahan untuk mempertahankan eksistensi, daya tahannya serta mempertahankan tujuan dari organisasi tersebut. Dalam rangka



memastikan bahwa sebuah organisasi dapat bertahan dari masyarakat dan teknologi informasi yang berkembang, maka sangat perlu untuk berhadapan dengan berbagai perubahan yang meningkat di lingkungan kerja dilihat dari faktor internal maupun eksternal. Perubahan organisasi sebagai sebuah proses terencana untuk melakukan pengembangan kemampuan suatu organisasi terhadap kondisi serta lingkungan kerja yang terus berubah.

Work force agility merupakan strategi manajemen yang memungkinkan organisasi untuk merespons dengan cepat dan efektif terhadap ancaman dan peluang yang muncul dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan tidak stabil (Tessarini Junior & Saltorato, 2021). *Work force agility* dapat dipengaruhi oleh *perceived organizational support*. *Perceived organization support* merupakan sebuah aspek penting yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi karena dengan aspek tersebut maka sebuah organisasi dapat berjalan dengan produktif. *Perceived organizational support* berkaitan dengan persepsi pegawai terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Selain *perceived organizational support*, *work force agility* juga dapat dipengaruhi oleh *work engagement*. *Work Engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang mencerminkan keterlibatan emosional kuat pegawai dalam pekerjaannya. Ini ditandai dengan energi, antusiasme, dan kebahagiaan yang tinggi dalam menjalankan tugas demi tercapainya tujuan organisasi (Pattnaik & Panda, 2020). *Work Engagement* juga menggambarkan bagaimana pegawai memusatkan perhatian penuh pada pekerjaan, menunjukkan sikap dan perilaku yang berfokus sepenuhnya pada tugas mereka (Mubarak & Noor, 2018).

Fenomena yang terjadi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkalis ialah kurangnya kelincahan dan keterlibatan pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan perubahan yang terjadi pada organisasi. Kemudian jumlah pegawai dominan pada kelompok usia di atas 50 tahun, sehingga dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia di karenakan akan terjadinya penurunan secara jumlah melalui batas usia pensiun.

Perceived organizational support adalah keyakinan karyawan terhadap perusahaan yang mampu menghormati kontribusi karyawan maupun kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Keyakinan adanya dukungan organisasi timbul dari berbagai proses yang dijalankan oleh karyawan selama bekerja di perusahaan (Eisenberger, 2019).

Perceived Organizational Support atau dukungan organisasi menjadi aspek penting untuk perusahaan guna memastikan perusahaan berjalan dengan produktif. Bentuk dari *perceived organizational support* adalah keyakinan dari karyawan bahwa perusahaan mendukung mereka. Indikator dalam *perceived organizational support* dijelaskan oleh (Eisenberger, 2019) sebagai berikut : kesejahteraan karyawan, dukungan atasan, penghargaan, kondisi kerja.

Work Engagement adalah sebuah konsep dimana karyawan memiliki komitmen dan semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya, merupakan upaya karyawan untuk mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja (Aziz & Raharso, 2017). Kemudian menurut (Gupta et al., 2015) *work engagement* yaitu sikap positif yang dipegang oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan yang ditempati dan dapat bekerjasama meningkatkan kinerja untuk kepentingan organisasinya. Beberapa dimensi *work engagement* menurut (Robbins, 2017) antara lain : keaktifan seseorang dalam pekerjaannya,



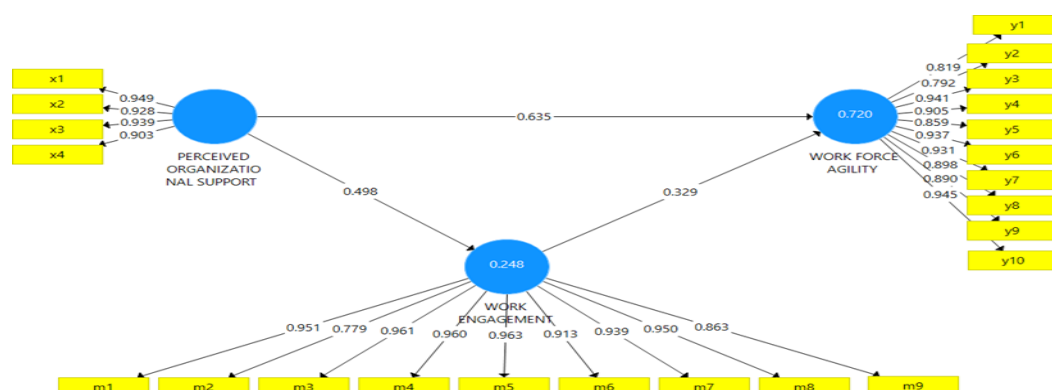
rasa memihak kepada pekerjaan, menganggap pekerjaan penting sebagai harga diri. Kemudian menurut (Chan et al., 2020) menyatakan ada tiga indikator untuk mengukur *work engagement* di antaranya : *vigor*, *dedication*, *absorption*.

Workforce agility adalah serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam mengambil action secara cepat dan tepat dalam kondisi lingkungan yang tidak pasti. Hal ini menandakan bahwa individu sebagai elemen dari sebuah organisasi memiliki kemampuan untuk memberikan respon yang proaktif terhadap kondisi lingkungan kerja yang tidak dapat diprediksi. Kondisi lingkungan tersebut mencakup perubahan siklus organisasi yang mengharuskan individu untuk memberikan respon yang tanggap terhadap hal tersebut. Sehingga, melalui respon yang tanggap individu dapat menghadapi perubahan yang ada secara seksama (Alavi et al., 2014, Sherehiy & Karwowski, 2014). *Workforce agility* memiliki tiga dimensi (Alavi et al., 2014, Sherehiy & Karwowski, 2014), yaitu : proaktif, adaptif, *resilience*. Kemudian (W. Jayanti et al., 2024) mengembangkan dimensi *workforce agility* menjadi : menerima perubahan, pengambilan keputusan, menciptakan transparansi, kolaborasi, refleksi, sentrisitas pengguna, iterasi, pengujian, pengorganisasian diri, pembelajaran.

Metode

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat kausal/asosiatif. Kausal adalah hubungan yang bersifat sebab-akibat terhadap variabel independen dan dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 66 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh responden yang telah ditentukan. Kuesioner dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert. Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan SEM PLS.

Results



Sumber: Hasil penelitian, 2024

Dari gambar 4.1 diperoleh *loading factor* dari masing masing hubungan antar indikator cukup valid dengan nilai seluruh indikator di atas 0.70. Sehingga semua indikator sudah valid. Selain menggunakan *loading factor*, untuk mengukur validitas konvergen dapat menggunakan



alat ukur *Average Variance Extracted* (AVE) mengemukakan *rule of thumb* $> 0,5$. Berikut ini merupakan nilai AVE yang dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.6 Convergent Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Perceived of organizational support</i>	0.864
<i>Work engagement</i>	0.850
<i>Work force agility</i>	0.798

Sumber: Hasil penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) semua variabel bernilai $> 0,5$ dan sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian telah memenuhi dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.948	0.960	0.962	0.864
<i>Work Engagement</i>	0.977	0.979	0.981	0.850
<i>Work Force Agility</i>	0.972	0.976	0.975	0.798

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui bahwa semua nilai variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *cronbach alpha* dan *composite reliability* memiliki nilai $> 0,7$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliabel.

Tabel 4.9 Nilai R Square

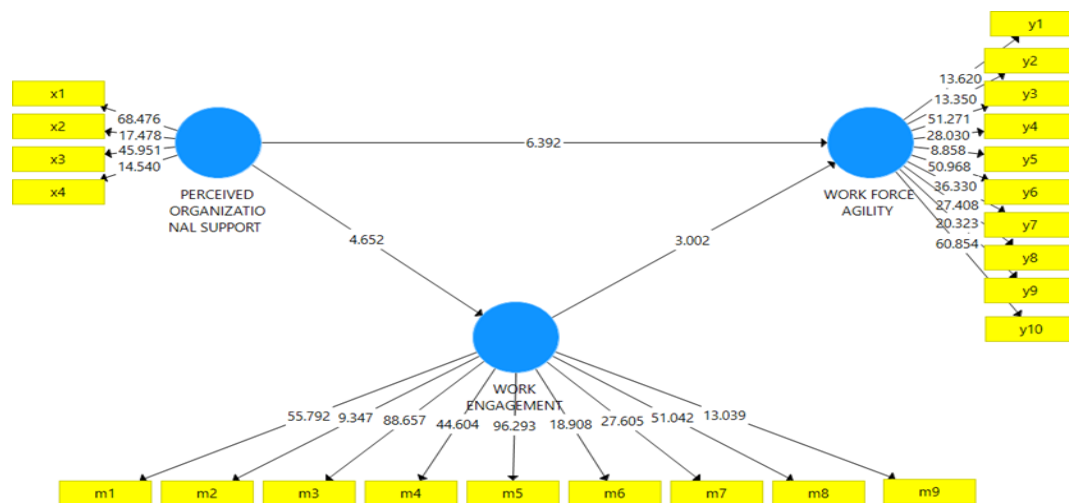
	R Square	R Square Adjusted
<i>Work Engagement</i>	0.248	0.236
<i>Work Force Agility</i>	0.720	0.711

Sumber: Data Olahan, 2024

Dari tabel 4.9, diketahui bahwa nilai R^2 variabel *work engagement* sebesar 0.248 yang berarti bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh variabel *perceived of organizational support* sebesar 24,8% sedangkan sisanya 75,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Sedangkan Nilai R^2 variabel *work force agility* sebesar 0,720 yang berarti *work force agility* dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel *perceived of organizational support* dan *work*



engagement sebesar 72,0%, Sedangkan sisanya 28,0%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.



Sumber: Data Olahan, 2024

Tabel 4.10 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Perceived Organizational Support</i> -> <i>Work Force Agility</i>	0.635	0.649	0.099	6.392	0.000
<i>Perceived Organizational Support</i> -> <i>Work Engagement</i>	0.498	0.493	0.107	4.652	0.000
<i>Work Engagement</i> -> <i>Work Force Agility</i>	0.329	0.319	0.110	3.002	0.003

Sumber: Data Olahan, 2024

- H1: *Perceived of organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work force agility* Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkalis.** Pengaruh *perceived of organizational support* terhadap *work force agility* Pegawai DPMPTSP Kabupaten Bengkalis dengan nilai koefisien sebesar 0.635 dengan *p-value* sebesar 0,000 > 0,05. Nilai koefisien menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama (H1) diterima yang artinya *perceived of organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work force agility* DPMPTSP Kabupaten Bengkalis.
- H2: *Perceived of organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkalis.** Pengaruh *perceived of organizational support* terhadap *work engagement* Pegawai DPMPTSP Kabupaten Bengkalis dengan nilai koefisien 0,498 dan *p-value* sebesar 0,000 < 0,05. Nilai koefisien menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedua (H2) diterima yang artinya *perceived of organizational*



support berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* Pegawai DPMPTSP Kabupaten Bengkalis.

3. **H3 : *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work force agility* Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkalis.** Pengaruh *work engagement* terhadap *work force agility* Pegawai DPMPTSP Kabupaten Bengkalis dengan nilai koefisien 0,329 dan *p-value* sebesar $0,003 < 0,05$. Nilai koefisien menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan hipotesis ketiga (H3) diterima yang artinya *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work force agility* Pegawai DPMPTSP Kabupaten Bengkalis.

Tabel 4.11 Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Perceived Organizational Support</i> -> <i>Work Engagement</i> - > <i>Work Force Agility</i>	0.164	0.156	0.062	2.627	0.009

Sumber: Data Olahan, 2024

4. **H4: *Perceived of organizational support* secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work force agility* melalui *work engagement* Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkalis.** Pengaruh *perceived of organizational support* secara tidak langsung terhadap *work force agility* melalui *work engagement* Pegawai DPMPTSP Kabupaten Bengkalis dengan nilai koefisien 0.164 dan *p-value* sebesar $0,009 < 0,05$. Nilai koefisien menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan hipotesis keempat (H4) diterima yang artinya variabel *work engagement* menjadi perantara hubungan antara *perceived of organizational support* dengan *work force agility* Pegawai DPMPTSP Kabupaten Bengkalis.

Pembahasan

Pengaruh *Perceived Of Organizational Support* Terhadap *Work Force Agility*.

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa *perceived of organizational support* berpengaruh secara langsung terhadap *work force agility* Pegawai DPMPTSP Kabupaten Bengkalis. *Perceived organization support* didefinisikan sebagai keyakinan atau persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Menurut (Eisenberger, 2019), *Perceived organization support* adalah persepsi karyawan tentang seberapa besar organisasi memberi perhatian pada kesejahteraan karyawan dan menghargai usaha serta kontribusi mereka terhadap organisasi. *Perceived organization support* mencakup aspek-aspek seperti dukungan emosional, kesejahteraan, pengakuan, dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan. *Workforce agility* adalah kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan cepat dan efektif terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. *Agility* ini melibatkan kemampuan



untuk merespons perubahan, memperbarui keterampilan secara dinamis, dan mengambil inisiatif dalam situasi yang berubah-ubah. Pegawai yang *agilityble* cenderung lebih fleksibel, inovatif, dan mampu menangani ketidakpastian dengan baik sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi yang bergerak dinamis.

Perceived organizational support berpengaruh terhadap *workforce agility*. Ketika karyawan merasakan dukungan dari organisasi, mereka lebih termotivasi untuk menghadapi tantangan dan lebih percaya diri dalam menjalankan tugas yang mungkin berubah-ubah. Dukungan ini memberikan rasa aman dan kepercayaan kepada karyawan bahwa organisasi akan membantu mereka dalam situasi sulit, sehingga mendorong mereka untuk lebih fleksibel dan siap beradaptasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (W. Jayanti et al., 2024) yang mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *workforce agility* pegawai. Dukungan organisasi yang tinggi akan meningkatkan ketangkasan kerja pegawai dalam beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Pengaruh *Perceived Of Organizational Support Terhadap Work Engagement*.

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa *perceived of organizational support* berpengaruh terhadap *work engagement* Pegawai DPMPTSP Kabupaten Bengkalis. Menurut (Eisenberger, 2019), *Perceived of organizational support* mencerminkan seberapa besar karyawan merasa didukung secara emosional, diberikan sumber daya yang cukup, dan dihargai oleh organisasi. Kemudian (Schaufeli, 2013) mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan. Karyawan yang *engaged* memiliki energi yang tinggi dalam bekerja, merasa terlibat secara emosional, dan sepenuhnya terserap dalam tugas mereka.

Perceived organizational support atau persepsi dukungan organisasi sangat berkaitan erat dengan *work engagement* (keterikatan kerja). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ghaniyyaturrahmah & Djamhoer, 2023) dan penelitian dari (Hafiza, 2023) yang menyebutkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh besar terhadap *work engagement*. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi menunjukkan keterikatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan, baik melalui peningkatan motivasi, kepuasan kerja, komitmen, maupun pengurangan stres. *Perceived organizational support* menciptakan kondisi kerja yang mendukung dan kondusif bagi karyawan sehingga menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi *work engagement* di tempat kerja.

Pengaruh *Work Engagement Terhadap Work Force Agility*

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa *work engagement* berpengaruh secara langsung terhadap *work force agility* Pegawai DPMPTSP Kabupaten Bengkalis. *Work engagement* adalah kondisi psikologis yang positif dan penuh semangat terkait dengan pekerjaan. Menurut Schaufeli et al dalam (Hafiza, 2023), *work engagement* didefinisikan sebagai "suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan yang ditandai oleh tiga dimensi utama: *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keterlibatan penuh). Di sisi lain *workforce agility* mengacu pada kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, memperbarui keterampilan secara terus-menerus, dan merespons dengan efektif terhadap tantangan yang muncul. *Agility* ini



mengandung elemen fleksibilitas, responsivitas, serta inisiatif dalam menghadapi kondisi yang dinamis di tempat kerja.

Work engagement dapat mempengaruhi *workforce agility* dimana karyawan yang memiliki keterikatan dengan instansi cenderung lebih termotivasi dan antusias dalam menjalani pekerjaannya yang memudahkan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan baru. Rasa antusias dan dedikasi yang tinggi mendorong karyawan untuk terus memperbarui keterampilan mereka dan terbuka terhadap pengetahuan baru yang merupakan aspek penting dalam *agility*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hanifah & Wicaksana, Seta A., 2024, Natapoera & Mangundjaya, 2020, Saptarini & Mustika, 2023) yang berpendapat bahwa keterikatan kerja yang tinggi mendorong kinerja individu dan tim yang lebih baik, yang pada akhirnya menciptakan rasa pencapaian dan pengakuan di tempat kerja. Pengakuan ini meningkatkan *workforce agility* karena karyawan merasa dihargai dan diakui oleh organisasi.

Pengaruh *Perceived Of Organizational Support* Terhadap *Work Force Agility* Melalui *Work Engagement*.

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa *work engagement* mampu memediasi hubungan *perceived of organizational support* terhadap *work force agility* Pegawai DPMPTSP Kabupaten Bengkalis. *Perceived organizational support* secara langsung berpengaruh positif terhadap *workforce agility*, karena dukungan organisasi memberikan karyawan rasa aman dan kepercayaan yang memungkinkan mereka menghadapi perubahan dengan lebih percaya diri dan terbuka. Dukungan ini juga meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kemampuan adaptasi mereka.

Namun, *work engagement* berperan sebagai mediator dalam hubungan ini. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka lebih cenderung untuk menjadi *engaged* dalam pekerjaan mereka. *Perceived organizational support* mendorong karyawan untuk merasa dihargai dan dipedulikan sehingga mereka merasa lebih termotivasi, penuh semangat, dan terlibat dalam pekerjaan. Tingginya *engagement* ini, akan meningkatkan *agility* karena karyawan yang *engaged* lebih proaktif, responsif, dan fleksibel dalam menghadapi tantangan. Dengan demikian, *Perceived organizational support* yang tinggi dapat meningkatkan *work engagement* yang kemudian memperkuat *agility* karyawan. Mediasi *work engagement* ini menghubungkan dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi dengan kemampuan mereka untuk beradaptasi sehingga karyawan tidak hanya merasa didukung tetapi juga mampu merespons dengan lebih efektif dan fleksibel terhadap perubahan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. *Perceived of organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work force agility* pegawai DPMPTSP Kabupaten Bengkalis. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh organisasi maka *work force agility* pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah dukungan yang diberikan oleh organisasi maka *work force agility* pegawai akan semakin menurun.



2. *Perceived of organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pegawai DPMPTSP Kabupaten Bengkalis. Hal ini berarti semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh organisasi maka *work engagement* pegawai semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah dukungan yang diberikan oleh organisasi maka *work engagement* pegawai akan semakin menurun.
3. *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work force agility* pegawai DPMPTSP Kabupaten Bengkalis. Hal ini berarti semakin tinggi *work engagement* pegawai maka *work force agility* pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah *work engagement* pegawai maka *work force agility* pegawai akan semakin menurun.
4. *Perceived of organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work force agility* melalui *work engagement* pegawai DPMPTSP Kabupaten Bengkalis. Hal ini berarti semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh organisasi maka *work engagement* akan semakin meningkat dan *work force agility* pegawai juga akan semakin meningkat. Dalam penelitian ini *work engagement* mampu menjadi perantara hubungan *perceived of organizational support* terhadap *work force agility* pegawai DPMPTSP Kabupaten Bengkalis.

Daftar Pustaka

- AL-Ganemi, S., & Chalab, I. (2021). the Effect of Empowering Leadership Behaviors on Workforce Agility: the Mediating Role of Psychological Empowerment: an Analytical Study of the Opinions of Teachers in the Private Schools of Diwaniyah Governorate Center. *International Journal of Transformations in Business Management*, 11 (3).
- Alavi, S., Abd. Wahab, D., Muhamad, N., & Arbab Shirani, B. (2014). Organic structure and organisational learning as the main antecedents of workforce agility. *International Journal of Production Research*, 52 (21).
- Alvin, O., & Syah, P. (2024). *Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan di PT . X Correlation Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment on Employee ' s of PT . X Abstrak*. 11(02).
- Arishanti, K. I. (2023). Job Demands-Resources (Jd-R) Dalam Menggambarkan Employee Engagement (Best Practice). *UG Jurnal*, 17.
- Aziz, F. A., & Raharso, S. (2017). Pengaruh Work Engagement Terhadap Employee Service Innovative Behavior: Kajian Empiris Di Minimarket. *Polban Irows*.
- Chan, E. S. S., Ho, S. K., Ip, F. F. L., & Wong, M. W. Y. (2020). Self-Efficacy, Work Engagement, and Job Satisfaction Among Teaching Assistants in Hong Kong's Inclusive Education. *SAGE Open*, 10 (3).
- Eisenberger, R. dan. (2019). Perceived Organizational Support: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9 (3).
- Fairnandha, M. M. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, Dan Job Satisfaction Terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9 (3).
- Franco, C., & Landini, F. (2022). Organizational drivers of innovation: The role of



- workforce agility. *Research Policy*, 51(2).
- Ghaniyyaturrahmah, N., & Djamhoer, T. D. (2023). *terhadap Work Engagement pada Perawat RSUD Majalengka*.
- Ghozali, I. (2019). *Mediasi dan moderasi dalam analisis statistik : menggunakan program ibm spss 25, process versi 3.1 dan warppls 6.0 (1st ed.)*. Yoga Pratama.
- Gupta, A., Calfas, K. J., Marshall, S. J., Robinson, T. N., Rock, C. L., Huang, J. S., Epstein-Corbin, M., Servetas, C., Donohue, M. C., Norman, G. J., Raab, F., Merchant, G., Fowler, J. H., Griswold, W. G., Fogg, B. J., & Patrick, K. (2015). Clinical trial management of participant recruitment, enrollment, engagement, and retention in the SMART study using a Marketing and Information Technology (MARKIT) model. *Contemporary Clinical Trials*, 42.
- Hafiza, R. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Karyawan Perhotelan Di Kota Padang. *Jurnal Psibernetika*, 16 (2).
- Hanifah, R. I., & Wicaksana, Seta A. (2024). The Impact of Work Engagement on the Agility of the Organization's Workforce X. *International Journal of Social Science Humanity & Management Research*, 3 (02).
- Harden, G., Boakye, K. G., & Ryan, S. (2018). Turnover Intention of Technology Professionals: A Social Exchange Theory Perspective. *Journal of Computer Information Systems*, 58 (4).
- Harsch, K., & Festing, M. (2020). Dynamic talent management capabilities and organizational agility—A qualitative exploration. *Human Resource Management*, 59 (1).
- Holbeche, L. S. (2018). Organisational effectiveness and agility. *Journal of Organizational Effectiveness*, 5 (4).
- Imran, R., & Aldaas, R. E. (2020). Entrepreneurial leadership: a missing link between perceived organizational support and organizational performance. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 16 (4).
- Jayanti, H. D. (2022). Hubungan Efikasi Diri Dan Job Crafting Dengan Work Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1 (6).
- Jayanti, W., Gustari, I., & Wicaksana, S. A. (2024). Pengaruh Digital Culture Dan Perceived Organizational Support Melalui Organizational Commitment Terhadap Workforce Agility Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kemendagri. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (Embiss)*, 4 (4).
- Kahn, W. A., & Heaphy, E. D. (2013). *Employee Engagement in Theory and Practice*. Routledge
- Mora Cortez, R., & Johnston, W. J. (2020). The Coronavirus crisis in B2B settings: Crisis uniqueness and managerial implications based on social exchange theory. *Industrial Marketing Management*, 8 (8).
- Mubarak, F., & Noor, A. (2018). Effect of authentic leadership on employee creativity in project-based organizations with the mediating roles of work engagement and psychological empowerment. *Cogent Business and Management*, 5 (1).



- Muduli, A., & Pandya, G. (2018). Psychological Empowerment and Workforce Agility. *Psychological Studies*, 63 (3).
- Munteanu, A. I., Bibu, N., Nastase, M., Cristache, N., & Matis, C. (2020). Analysis of practices to increase the workforce agility and to develop a sustainable and competitive business. *Sustainability (Switzerland)*, 12 (9).
- Musenze, I. A., Mayende, T. S., Wampande, A. J., Kasango, J., & Emojong, O. R. (2021). Mechanism between perceived organizational support and work engagement: explanatory role of self-efficacy. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 37 (4).
- Natapoera, M., & Mangundjaya, W. (2020). *The Effect of Employee Involvement and Work Engagement on Workforce Agility*.
- Noach, R. M., Batilmurik, R. W., Amilex, B., Bowakh, W., Max, O., & Suy, J. (2023). *The International Journal of Social Sciences World The role of organizational support in moderating the influence of learning agility on employee performance*. 5 (1).
- Pattnaik, S. C., & Panda, N. (2020). Supervisor support, work engagement and turnover intentions: evidence from Indian call centres. *Journal of Asia Business Studies*, 14 (5).
- Prastowo, A. (2011). *Memahami Metode-Metode Penelitian*.
- Ar-Ruzz Media. Priporas, C.-V., Stylos, N., Rahimi, R., & Vedanthachari, L. N. (2017). Unraveling the diverse nature of service quality in a sharing economy. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29 (9).
- Pulakos, E. D., Kantrowitz, T., & Schneider, B. (2019). What leads to organizational agility: It's not what you think. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 71(4).
- Quade, M. J., McLarty, B. D., & Bonner, J. M. (2020). The influence of supervisor bottom-line mentality and employee bottom-line mentality on leader-member exchange and subsequent employee performance. *Human Relations*, 73 (8).
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2019). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4).
- Robbins, Stephen P.; Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (Harlow (ed.); 18th ed.). Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia Group.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2014). What Do We Really Know About Employee Engagement? *Human Resource Development Quarterly*, 25 (2).
- Saptarini, N. I., & Mustika, M. D. (2023). Workforce Agility and Adaptive Performance in Government Institution: the Mediating Role of Work Engagement. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 25 (1).
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. Work engagement: In *A handbook of essential theory and research*.
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? In *Employee Engagement in Theory and Practice*. Routledge.



- Sherehiy, B., & Karwowski, W. (2014). The relationship between work organization and workforce agility in small manufacturing enterprises. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 44 (3).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sya, I., & Mangundjaya, W. (2020). *The Moderating Effect of Perceived Organizational Support in Relationship between Affective Commitment and Workforce Agility in Workplace*.
- Tessarini Junior, G., & Saltorato, P. (2021). Workforce agility: A systematic literature review and a research agenda proposal. *Innovar*, 31 (81).
- Tien, C. T., Hsu, K. C., & Hsing, Y. H. (2020). The Mediated Effect of Workforce Agility on the Relationship of IT Leveraging Competence and Entrepreneurship. *ACM International Conference Proceeding Series*.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). De job demands-resources benadering van job crafting. *Gedrag En Organisatie*, 26 (1).
- Wang, G., Zhang, W., & Zeng, R. (2019). WeChat use intensity and social support: The moderating effect of motivators for WeChat use. *Computers in Human Behavior*, 9 (1).
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Fischbach, A. (2013). Work Engagement among employees facing emotional demands. *Journal of Personnel Psychology*, 12 (2).
- Zhang, Z., & Sharifi, H. (2000). A methodology for achieving agility in manufacturing organisations. *International Journal of Operations and Production Management*, 20 (4).