

**PENGARUH KEPEMIMPINAN OTENTIK DAN KOMITMEN PADA  
PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP *CHAMPIONING BEHAVIOR* DENGAN  
SINISMA SEBAGAI VARIABEL MODERASI DAN KOMITMEN PADA  
PERUBAHAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
DI RSUD Dr. MUHAMMAD ZEIN PAINAN**

**ABSTRAK**

*Championing Behavior* merupakan perilaku yang sangat penting dimiliki oleh karyawan sebuah organisasi sehingga dengan tinggi perilaku memperjuangkan untuk perubahan maka akan membuat organisasi tersebut akan berkembang untuk mencapai visi dan misi sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan otentik dan komitmen pada perubahan terhadap *Championing Behavior* serta menguji sinisme pada perubahan dalam memoderasi hubungan antara kepemimpinan otentik dan komitmen pada perubahan serta komitmen pada perubahan memediasi hubungan antara kepemimpinan otentik dan *Championing Behavior*. penelitian ini menggunakan data primer berupa hasil kuesioner, dengan populasi adalah karyawan RSUD Dr. Muhammad Zein Painan sebanyak 92 responden yang terdiri dari perawat dan staf pelaksana. Hasil penelitian adalah Kepemimpinan otentik dan komitmen pada perubahan dapat mempengaruhi *Championing Behavior*, Sinisme pada perubahan tidak dapat memoderasi hubungan kepemimpinan otentik dan komitmen pada perubahan serta komitmen pada perubahan tidak dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan otentik dan *Championing Behavior*.

Kata kunci : *Championing Behavior, Kepemimpinan Otentik, Komitmen Pada Perubahan, Sinisme pada Perubahan*

THE EFFECT OF AUTHENTIC LEADERSHIP AND COMMITMENT TO  
CHANGE ORGANIZATION ON CHAMPIONING BEHAVIORS WITH  
CYNICISM AS VARIABLE MODERATIONS AND COMMITMENTS IN  
CHANGES AS VARIABLE MEDIATION  
IN RSUD Dr. MUHAMMAD ZEIN PAINAN

***ABSTRACT***

Champion Behavior is a very important behavior possessed by employees of an organization so that with high behavior fighting for change it will make the organization will develop to achieve the vision and mission of an organization. This study aims to examine the effect of authentic leadership and commitment to change on Championing Behavior and examine cynicism on changes in moderating the relationship between authentic leadership and commitment to change and commitment to change mediating the relationship between authentic leadership and Championing Behavior. This study uses primary data in the form of questionnaire results, with the population being Dr. RSUD employees Muhammad Zein Painan as many as 92 respondents consisting of nurses and implementing staff. The results of the study are authentic leadership and commitment to change can affect Championing Behavior, Cynicism on change cannot moderate authentic leadership relationships and commitment to change and commitment to change cannot mediate the relationship between authentic leadership and Championing Behavior.

Keywords: *Championing Behavior, Authentic Leadership, Commitment to Change, Cynicism on Change*