

ABSTRAKSI

Adanya suatu perubahan strategi dalam perusahaan atau instansi tidak selalu dapat diterima dengan baik oleh seluruh karyawan, terlepas dari seberapa pentingnya tujuan perubahan tersebut perlu diterapkan. Peningkatan kinerja lah yang menjadi salah satu indikator perubahan tersebut dapat diterima dalam perusahaan maupun instansi terkait. Kinerja karyawan yang meningkat merupakan wujud kontribusi karyawan dalam mensukseskan visi misi organisasi selama masa perubahan strategi perusahaan atau instansi berlangsung. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selama masa perubahan, kesiapan karyawan menjadi komitmen yang perlu dipupuk sedari awal penyampaian tujuan perubahan disampaikan oleh pemimpin perusahaan maupun instansi. Untuk itu, *Leaders change promoting behaviors* yang di hubungkan melalui karismatik dan komitmen untuk berubah sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner dan metode *Partial Least Square (PLS)*. Responden dari penelitian ini adalah seluruh PNS Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur sebanyak 42 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Leaders change promoting behaviors*, *leader charisma*, dan komitmen untuk berubah sebagai anteseden yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun tidak semua variabel anteseden tersebut memiliki pengaruh positif yang signifikan, hanya hubungan antara karismatik pemimpin dan komitmen untuk berubah saja yang berpengaruh positif namun tidak signifikan.

Keywords: Leader's change promoting behaviors, Perceived charisma, Commitment to change, Employee performance.

ABSTRACT

The existence of a change of strategy within a company or agency is not always well received by all employees, regardless of some things that need to be done. Performance improvement is one of the indicators of change can be accepted in the company and related agencies. Increased employee performance is a form of employee contribution in succeeding the company vision. While many factors are experiencing performance during a period of change, the readiness of employees becomes a commitment that must be nurtured from the outset of delivery. To that end, leaders change the promotional behavior that is linked through charismatics and commitment to change as the variables that participate in employee performance are examined in this study.

This study uses a quantitative approach using questionnaires and Partial Least Square (PLS) method. Respondents from this study are all PNS Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur as many as 42 people. The results of this study indicate that Leaders change promoting behaviors, leader charisma, and commitment to change as antecedents that have a positive effect on employee performance. But not all of these antecedent variables have a significant positive effect, only the relationship between the charismatic leader and the commitment to change alone has a positive but insignificant effect.

Keywords: *Leader's change promoting behaviors, Perceived charisma, Commitment to change, Employee performance.*