

**PERBEDAAN OCB (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*)
BERDASARKAN EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN SITUASIONAL
PADA KARYAWAN**

Maria Yoventa Nindya Ariesta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya perbedaan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) berdasarkan Efektivitas Kepemimpinan Situasional pada karyawan. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada perbedaan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) berdasarkan Efektivitas Kepemimpinan Situasional. Apabila perilaku Kepemimpinan Situasional efektif maka semakin tinggi OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) karyawan. Sebaliknya apabila tidak efektif perilaku Kepemimpinan Situasional maka semakin rendah pula OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan staff Kantor Cabang Regional II PT. Sang Hyang Seri (Persero). Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 61 subjek. Data penelitian diungkap dengan menggunakan skala OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), Skala Kematangan Pekerjaan dan Psikologis, Skala Perilaku Tugas, Skala Perilaku Hubungan. Skala OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) memiliki reliabilitas sebesar 0,941, skala Kematangan Pekerjaan dan Psikologis memiliki reliabilitas sebesar 0,977, skala Perilaku Tugas memiliki reliabilitas sebesar 0,882 dan skala Perilaku Hubungan memiliki reliabilitas sebesar 0,863. Kriteria untuk menentukan Kepemimpinan Situasional yang efektif dan Kepemimpinan Situasional tidak efektif adalah dengan cara menyesuaikan skor Kematangan Pekerjaan dan Psikologis dengan Perilaku Tugas dan Perilaku Hubungan. Apabila hasilnya sesuai skornya 1 atau dengan kata lain efektif, sebaliknya apabila tidak sesuai skornya 0 atau dengan kata lain tidak efektif. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Uji *Independent Sample T-Test*. Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung = 6.206. $p=0.000 < \alpha = 0.05$, t tabel sebesar 2.001. Kesimpulannya dapat diketahui bahwa t hitung $>$ t tabel ($6.206 > 2.001$) maka H_0 ditolak. Dengan kata lain terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok OCB berdasarkan Kepemimpinan Situasional yang efektif dengan kelompok OCB berdasarkan Kepemimpinan Situasional yang tidak efektif.

Kata kunci : OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), Efektivitas Kepemimpinan Situasional.

DIFFERENCES OCB (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR) by EFFECTIVENESS SITUATIONAL LEADERSHIP ON THE EMPLOYEES

Maria Yoventia Nindya Ariesta

ABSTRACT

The purpose of this research is to know differences in OCB (Organizational Citizenship Behavior) based on Effectiveness Situational Leadership on the employees. The hypothesis in this research there are differences in OCB (Organizational Citizenship Behavior) based on Situational Leadership Effectiveness. When the behavior of Situational Leadership effective the higher the OCB (Organizational Citizenship Behavior) employees. Conversely the situational leadership behaviors are not effective then the lower the OCB (Organizational Citizenship Behavior) employees. The subjects of this research was all employees and staff of the Regional Branch Office II PT. Sang Hyang Seri (Persero). Total subjects in this research amount 61 subjects. The research data revealed by using a scale of OCB (Organizational Citizenship Behavior), Work and Psychological Maturity Scale, Task Behavior Scale, Scale Behavior Relations. OCB scale (Organizational Citizenship Behavior) has a reliability of 0.941, the scale of Employment and Psychological Maturity has a reliability of 0.977, Task Behavior scale has a reliability of 0.882 and Relationship Behavior scale has a reliability of 0.863. Criteria for determining the effective Situational Leadership and Situational Leadership is not an effective way to adjust scores and Psychological Maturity Works with Task Behavior and Behavior Relationships. If the results appropriate to the score 1 or equally effective, whereas if it does not fit the score 0 or otherwise ineffective. Data analysis was done by using Independent Sample Test T-Test. The results showed the value t count value = 6206. $p = 0.000 < \alpha = 0.05$. t table for 2001. In conclusion it can be seen that the t count $>$ t table (6206 $>$ 2001) then H_0 is rejected. In other words there significant difference between groups of OCB based on effective Situational Leadership with groups of OCB based on Situational Leadership ineffective.

Key words: OCB (Organizational Citizenship Behavior), Effectiveness Situational Leadership