

## ABSTRAKSI

Upaya perusahaan dalam membentuk sumber daya manusia atau karyawan yang kompeten merupakan faktor kunci bagi keberhasilan di dalam perusahaan. Perilaku adil yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawannya dapat membentuk pandangan yang positif dari karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh langsung *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behaviour* pada dosen FKIP UNSYIAH Banda Aceh, serta mengetahui pengaruh tidak langsung *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behaviour* pada dosen FKIP UNSYIAH Banda Aceh melalui *perceived organizational support* dan *leader-member exchange*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menitikberatkan pada uji hipotesis melalui analisis jalur (*path analysis*). Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada dosen pengajar di FKIP Unsyiah Banda Aceh, dengan jumlah responden sebanyak 64 orang. Variabel bebas yang digunakan adalah *organizational justice* (X), *organizational citizenship behaviour* (Y) sebagai variabel terikat, sedangkan *perceived organizational support* ( $Z_1$ ) dan *leader-member exchange* ( $Z_2$ ) sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *organizational justice* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada dosen FKIP UNSYIAH Banda Aceh terbukti kebenarannya yang ditunjukkan dengan tingkat signifikansi 0,019 dan koefisien *path* pengaruh langsung sebesar 0,301. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan *perceived organizational support* sebagai variabel *intervening* pada dosen FKIP UNSYIAH Banda Aceh tidak terbukti kebenarannya yang ditunjukkan dengan koefien *path* pengaruh tidak langsung sebesar 0,177 lebih kecil daripada koefisien *path* pengaruh langsung 0,301. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan *leader-member exchange* sebagai variabel *intervening* pada dosen FKIP UNSYIAH Banda Aceh tidak terbukti kebenarannya yang ditunjukkan dengan koefisien *path* pengaruh tidak langsung sebesar 0,201 lebih kecil daripada koefisien *path* pengaruh langsung 0,301.

**Keywords :** *Organizational Justice, Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, dan Organizational Citizenship Behaviour*