

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Keadilan Prosedural Dan *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BPJS Kesehatan Pusat Payakumbuh. Metode analisis data menggunakan kuesioner, dengan sampel 40 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah *SEM*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Quality Of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja tidak memediasi Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja tidak memediasi *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R^2 konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,944 atau sebesar 94,4% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Keadilan Prosedural dan *Quality Of Work Life*. Sisanya sebesar 5,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R^2 untuk konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,775 atau sebesar 77,5% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Keadilan Prosedural, *Quality Of Work Life* dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Keadilan Prosedural, *Quality Of Work Life*, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out how much influence procedural justice and quality of work life have on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at BPJS Kesehatan Payakumbuh Center. Methods of data analysis using a questionnaire, with a sample of 40 respondents. The data analysis method used is SEM. Based on the results of the study indicate that there is a positive and significant influence between Procedural Justice on Job Satisfaction. There is a positive and significant influence between the Quality of Work Life on Job Satisfaction. There is a positive and significant influence between Procedural Justice on Employee Performance. There is a negative and insignificant effect between the Quality of Work Life on Employee Performance. There is a negative and insignificant effect between Job Satisfaction on Employee Performance. Job Satisfaction does not mediate Procedural Justice on Employee Performance. Job Satisfaction does not mediate Quality Of Work Life on Employee Performance. The R2 value of the Job Satisfaction construct is 0.944 or 94.4% which illustrates the magnitude of the influence it receives from the constructs of Procedural Justice and Quality Of Work Life. The remaining 5.6% is influenced by other variables outside of this study. While the R2 value for the Employee Performance construct is 0.775 or 77.5% indicating the magnitude of the influence exerted by Procedural Justice, Quality Of Work Life and Job Satisfaction in explaining or influencing Employee Performance. The remaining 22.5% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: *Procedural Justice, Quality Of Work Life, Job Satisfaction, And Employee Performance*