

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, LEADERSHIP AND PROCEDURAL JUSTICE ON JOB SATISFACTION AT THE DEPARTMENT OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES OF WEST SUMATRA

Yulihardi¹, Darman², Yefri Reswita³, Rina Febriani⁴, Fransiska Julianti⁵

1

^{1,2,3,4,5}Faculty of Economics, Baiturrahmah University, Padang, Indonesia

E-mail: yulihardi@fekon.unbrah.ac.id¹, dnaro08@yohoo.co.id, yreswita@yahoo.com³,
rinafebrianisikumbang@gmail.com⁴, Fransiskajulianti3@gmail.com⁵

Abstract (TNR11)

Human resources are one of the important factors that cannot even be separated from an organization or company. Human resources are also the key that determines the development of an organization and acts as a mover, thinker and planner to achieve the goals of the organization, so the company must pay attention to the job satisfaction of all its employees. The purpose of this study was to determine how the influence of organizational climate, leadership and procedural justice on job satisfaction at the Department of Energy and Mineral Resources of West Sumatra.

The type of research used in this research is associative research. The population in this study were all employees of the Department of Energy and Mineral Resources of West Sumatra as many as 72 people. The technique of collecting research data is through a questionnaire using a Likert scale. The data analysis technique in this research is multiple linear regression.

Based on partial statistical analysis of organizational climate variables obtained t count 3.725 > t table 1.667 and a significant value ($0.00 < 0.05$) meaning H_1 is accepted and H_0 is rejected, it can be concluded that organizational climate has a positive and significant effect on job satisfaction at the Office Energy and Mineral Resources of West Sumatra. Leadership variable with a t value of 2.139 > 1.667 and a significant value ($0.036 < 0.05$) meaning H_2 is accepted and H_0 is rejected, it can be concluded that leadership has a positive and significant effect on job satisfaction at the Department of Energy and Mineral Resources of West Sumatra. The procedural justice variable with a calculated value of 2.685 > 1.667 and a significant value ($0.009 < 0.05$) means that H_3 is accepted and H_0 is rejected, it can be concluded that procedural justice has a positive and significant effect on job satisfaction at the Department of Energy and Mineral Resources of West Sumatra.

The results of the F test are known that the calculated f value is 15.056 > f table 2.740 with a significant value of ($0.000 < 0.05$), meaning that H_4 accepts and H_0 is rejected. It can be concluded that organizational climate, leadership and procedural justice simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: *Organizational climate, Leadership, Procedural Fairness, and Job satisfaction.*

1. INTRODUCTION (TNR, 11 Bold)

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Segala proses yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, baik dari pengambilan keputusan, hingga pada proses evaluasi yang semuanya tidak dapat dipisahkan dari unsur sumber daya manusia.

Dinas Energi Sumber Daya dan Mineral (ESDM) Provinsi Sumatera Barat merupakan suatu organisasi yang mempunyai tugas melaksanakan program Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan bidang energi dan sumber daya mineral meliputi kesekretariatan, bidang listrik, air tanah, panas bumi

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, LEADERSHIP AND PROCEDURAL JUSTICE ON JOB SATISFACTION AT THE DEPARTMENT OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES OF WEST SUMATRA

Yulihardi¹, Darman², Yefri Reswita³, Rina Febriani⁴, Fransiska Julianti⁵

dan migas. Dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia di Provinsi Sumatera Barat kepuasan kerja sangatlah penting.

Menurut Wibowo dalam Rosmaini (2019:3) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakni seharusnya mereka terima, sedangkan menurut Sopiha dalam Siagian (2018:61) kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja.

Menurut Irsan dalam Rahadian (2017:2906) terdapat banyak variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti motivasi kerja, desain pekerjaan, karakteristik karyawan, struktur organisasi, iklim organisasi, perilaku pemimpin dan kepemimpinan. Sedangkan Kreitner dan Knicki dalam Sisca, dkk (2020:22-23) menyatakan ada lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu: pemenuhan kebutuhan, ketidaksesuaian, pencapaian nilai, keadilan dan komponen-komponen disposisi/genetis.

Suatu instansi harus memperhatikan kepuasan kerja pegawai atau karyawan sehingga kegiatan instansi tersebut dapat berjalan dengan baik. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari berbagai faktor, salah satunya adalah iklim organisasi. Krisnaldi *et al* (2019:168) iklim organisasi merupakan serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerjaan yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam sebuah instansi yaitu faktor kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2016:123) suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kartono (2017:37-41) menjelaskan terdapat 10 indikator untuk menilai kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi, yaitu : energi jasmaniah, kesadaran akan tujuan, antusiasme, keramahan, integritas, penguasaan teknik, ketegasan dalam mengambil keputusan, kecerdasan, keterampilan mengajar, kepercayaan.

Selain faktor iklim organisasi dan kepemimpinan, faktor *equity* atau keadilan juga mempengaruhi kepuasan kerja, termasuk di dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat. Pada penelitian ini peneliti berfokus pada keadilan prosedural, menurut Pareke dalam Qustolani (2017:80) mengatakan bahwa keadilan prosedural merupakan suatu fungsi dari sejauh mana sejumlah aturan-aturan prosedural dipatuhi atau dilanggar.

Salah satu kasus kepuasan kerja di Indonesia terjadi pada PT Gamatechno Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia solusi teknologi informasi pada tahun 2017 dalam penelitian Waskito, pada penelitian tersebut diungkapkan bahwa karyawan PT Gamatechno Indonesia sebanyak 74 dari 100 orang responden memiliki kepuasan kerja yang rendah, berdasarkan wawancara kepada delapan *account manager* Gamatechno menyatakan bahwa kasus rendahnya kepuasan kerja pada PT Gamatechno Indonesia disebabkan oleh beberapa faktor yaitu nonmaterial dan material. Sejalan dengan ini semua Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sumatera Barat sudah berusaha memberikan yang terbaik bagi semua masyarakat dan Pegawai yang

dapat mendukung tercapainya kepuasan kerja serta mewujudkan pegawai yang berkualitas. Hal ini tercatat dalam pencapaian kinerja pegawai ESDM. Berikut hasil pencapaian kinerja Pegawai ESDM Provinsi Sumatera Barat tahun 2020 dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat Tahun 2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Kerja	Target Tahunan	Triwulan	Capaian
1.	Meningkatnya cakupan layanan listrik dan konservasi energi	Rasio Desa Berlistrik	99,16%	I	99,91%
				II	99,91%
				III	99,91%
				IV	99,91%
		Persentase Peningkatan Konservasi Energi	2%	I	1,45%
				II	1,51%
				III	0,59%
				IV	0,77%
2.	Meningkatnya tata kelola usaha pertambangan mineral dan batubara yang baik dan akuntabel	Persentase penurunan pertambangan tanpa izin	4,5%	I	0
				II	1,5%
				III	3%
				IV	4,5%
		Jumlah kecelakaan tambang	0	I	0
				II	0
				III	2
				IV	3
3.	Meningkatnya pengelolaan air tanah berbasis konservasi yang sesuai peraturan dan perundangan yang berlaku	Persentase peningkatan izin penggunaan air tanah	19%	I	4%
				II	9%
				III	15%
				IV	18%

Sumber : Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat

Dari kelima indikator tersebut masih terdapat 2 (dua) indikator kinerja yang belum memenuhi target yaitu indikator jumlah kecelakaan tambang yang ditargetkan sebanyak 0 tetapi selama tahun 2020 terdapat 5 kasus kecelakaan tambang, kemudian persentase peningkatan konservasi energi yang ditargetkan sebesar 2% pada tahun 2020 namun hanya tercapai sebesar 0,77%. Dari kelima indikator tersebut terdapat 3 indikator yang sudah mencapai target, namun tercapainya target tersebut bukanlah satu satunya indikator pembuktian bahwa pegawai ESDM puas terhadap hasil kerjanya.

Selain data capaian kinerja, peneliti juga menampilkan data jumlah karyawan dan tingkat pendidikannya sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Tingkat Pendidikan dan Status Pegawai ESDM SUMBAR

No	Pendidikan	Jumlah	Status	
			PNS	Non PNS
1	Pasca Sarjana	15	44	28
2	Sarjana	27		
3	Diploma	8		
4	SLTA	18		
5	SLTP	4		
Jumlah		72		

Sumber : ESDM SUMBAR

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, LEADERSHIP AND PROCEDURAL JUSTICE ON JOB SATISFACTION AT THE DEPARTMENT OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES OF WEST SUMATRA

Yulihardi¹, Darman², Yefri Reswita³, Rina Febriani⁴, Fransiska Julianti⁵

Berdasarkan fenomena tersebut, dilakukan penelitian tentang **Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan dan Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat** ”

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dinas ESDM Sumatera Barat?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dinas ESDM Sumatera Barat tahun?
3. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja dinas ESDM Sumatera Barat tahun?
4. Apakah iklim organisasi, kepemimpinan dan keadilan prosedural berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja dinas ESDM Sumatera Barat tahun?

Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dinas ESDM Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dinas ESDM Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja dinas ESDM Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan dan keadilan prosedural secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dinas ESDM Sumatera Barat.

Manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Organisasi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi dinas ESDM Sumatera Barat dalam menyikapi masalah sumber daya manusia, khususnya dalam persoalan iklim organisasi, kepemimpinan, keadilan prosedural dan kepuasan kerja.
2. Bagi Pihak Akademisi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran, khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

Tinjauan Pustaka

Kepuasan Kerja

Affandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Robins (2015:30) explains jobsatisfaction as the difference between the amount of rewards workers receive and the amount they believe they should receive which they state in an attitude to a behavior in this case it is believed that satisfied employees will be more productive than dissatisfied employees (Yadewani & Wijaya, 2021) dalam Yulihardi (2022)

Iklm Organisasi

Iklm organisasi (atau disebut juga suasana organisasi) adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Beberapa ahli memberikan definisi mengenai iklim organisasi, diantaranya:

Menurut Soetopo (2017:141) iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami anggotanya mempengaruhi perilakunya dan dapat dideskripsika dengan nilai-nilai karakteristik organisasinya. Iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi, Simamora (2016:34).

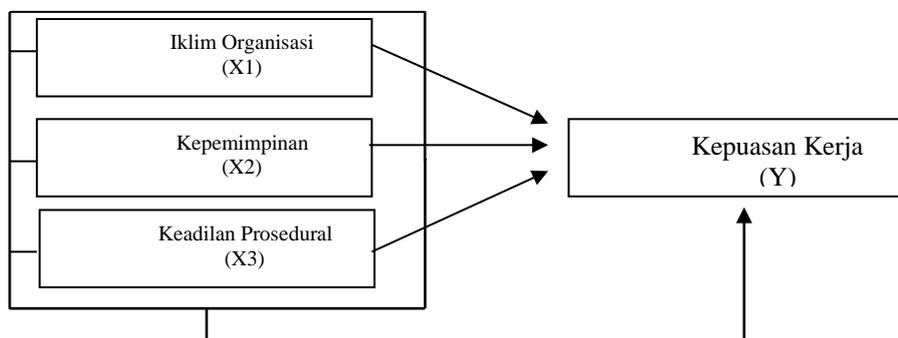
Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016:170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Badeni (2017:2) menyatakan kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

kepemimpinan secara luas ialah proses kemampuan untuk mengarahkan sekaligus mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan orang lain, untuk mau memberikan gagasan atau ide baru terhadap organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, LEADERSHIP AND PROCEDURAL JUSTICE ON JOB SATISFACTION AT THE DEPARTMENT OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES OF WEST SUMATRA

Yulihardi¹, Darman², Yefri Reswita³, Rina Febriani⁴, Fransiska Julianti⁵

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Berdasarkan tinjauan pustaka penelitian, dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

- H1: Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat.
- H2: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat.
- H3: Keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat.
- H4: Iklim organisasi, kepemimpinan dan keadilan prosedural secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat.

2. IMPLEMENTATION METHOD

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif, yakni penelitian yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih, dengan hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi (X1), kepemimpinan (X2) dan keadilan prosedural (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat (ESDM SUMBAR) .

Populasi

Sugiyono (2018:148), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat sebanyak 72 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Non-probability Sampling* yaitu teknik sampling jenuh, teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2018:122-123).

Populasi penelitian ini berjumlah 72 orang sehingga peneliti menggunakan sampel jenuh, jadi jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 72 responden yang berasal dari pegawai dinas Energi dan Sumber daya Mineral Sumatera Barat.

Variabel Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X1), kepemimpinan (X2) dan keadilan prosedural (X3). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

3. RESULTS AND DISCUSSION

Uji asumsi klasik

Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah terdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:42) pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yaitu :

- Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) $< 0,05$ (taraf kepercayaan 95%), distribusi adalah tidak normal.
- Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) $> 0,05$ (taraf kepercayaan 95%), distribusi adalah normal.

Adapun hasil pengolahan data untuk uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12. Uji Normalitas

Variabel	Asymp.Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,246	Normal
Iklm Organisasi (X1)	0,167	Normal
Kepemimpinan (X2)	0,924	Normal
Keadilan Prosedural (X3)	0,628	Normal

Sumber Lampiran hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk variabel kepuasan kerja (Y) 0,246, variabel iklim organisasi (X_1) sebesar 0,167, variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 0,924 dan variabel keadilan prosedural (X_3) sebesar 0,628, dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, dengan demikian analisis regresi linear berganda dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Jika terdapat multikolinearitas maka, salah satu dari variabel tersebut harus dieleminir atau dikeluarkan dari persamaan. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.13 di bawah ini.

**Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Iklm Organisasi (X1)	0.805	1.243
Kepemimpinan (X2)	0.873	1.145
Keadilan Prosedural (X3)	0.914	1.094

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS tahun 2021

Berdasarkan hasil olahan data untuk uji multikolonieritas sebagaimana terlihat pada Tabel 4.13 di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari *Collinearity Statistics* lebih besar dari $> 0,10$ dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) untuk semua variabel bebas lebih kecil dari $< 10,00$ (sepuluh).

Hal ini menunjukkan bahwa tidak hubungan yang berarti antara sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini tidak mengalami kasus multikolinearitas sehingga

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, LEADERSHIP AND PROCEDURAL JUSTICE ON JOB SATISFACTION AT THE DEPARTMENT OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES OF WEST SUMATRA

Yulihardi¹, Darman², Yefri Reswita³, Rina Febriani⁴, Fransiska Julianti⁵

pengolahan data dengan regresi linear berganda dapat dilaksanakan karena tidak terdapat kasus multikolinieritas antara sesama variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas



Sumber: *Data Primer Diolah tahun 2021*

Gambar 4.1
Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.1 dapat disimpulkan tidak terjadi kasus heterokedastisitas karena data tersebut tersebar diatas sumbu 0 dan dibawah sumbu 0 dan sebaran data tidak membentuk sebuah pola.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson	Keterangan
1	1.848	Tidak Autokorelasi

Sumber: *Hasil Olahan Data SPSS 2021*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin Waston sebesar 1.848 jika nilai Durbin Waston antara -2 sampai +2 maka tidak terjadi kasus autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Reswita Dan Rahim (2019) Persamaan regresi linier berganda menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah iklim organisasi, kepemimpinan dan keadilan prosedural, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat. Untuk pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja sebagai berikut :

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial

Tabel 4.15. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	T	Sig.
-------	---	---	------

Constan	4,038	1.970	0.053
Iklim Organisasi (X1)	0.373	3,725	0.000
Kepemimpinan (X2)	0.094	2.139	0.036
Keadilan Prosedural (X3)	0,272	2.685	0.009

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,038 + (0,373) (X1) + (0,094) (X2) + (0,272) (X3) + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

- Nilai Koefisien regresi dari konstanta kepuasan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat 4,038. angka tersebut menjelaskan bahwa jika faktor iklim organisasi (X1), faktor kepemimpinan (X2), dan faktor keadilan prosedural (X3), konstan atau X=0, maka kepuasan kerja 4,038.
- Nilai Koefisien regresi dari variabel iklim organisasi sebesar (0,373) yang berarti jika iklim organisasi meningkat 1 satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebanyak 0,373 satuan. Hal ini berarti semakin meningkatnya iklim organisasi maka akan meningkat juga kepuasan kerja (pengaruh positif)
- Nilai Koefisien regresi dari variabel kepemimpinan sebesar (0,094) yang berarti jika kepemimpinan meningkat 1 satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebanyak 0,094 satuan. Hal ini berarti semakin meningkatnya kepemimpinan maka akan meningkat juga kepuasan kerja (pengaruh positif).
- Nilai Koefisien regresi dari variabel keadilan prosedural sebesar (0,272) yang berarti jika keadilan prosedural meningkat 1 satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebanyak 0,272 satuan. Hal ini berarti semakin meningkatnya keadilan prosedural maka akan meningkat juga kepuasan kerja (pengaruh positif).

Dari tabel diatas dapat dijelaskan uji t berikut :

- Variabel iklim organisasi dengan t hitung 3,725 dan nilai (sig=0,000 < 0,05) dengan df 72-4 = 68 maka diperoleh t tabel sebesar 1,667. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa t hitung > t tabel atau 3,725 > 1,667 artinya H1 diterima dan H0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat.
- Variabel kepemimpinan dengan t hitung 2,139 dan nilai (sig=0,036 < 0,05) dengan df 72-4 = 68 maka diperoleh t tabel sebesar 1,667. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa t hitung > t tabel atau 2,139 > 1,667 artinya H2 diterima dan H0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat.
- Variabel keadilan prosedural dengan t hitung 2,685 dan nilai (sig=0,009 < 0,05) dengan df 72-4 = 68 maka diperoleh t tabel sebesar 1,667. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa t hitung > t tabel atau 2,685 > 1,667 artinya H3 diterima dan H0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara keseluruhan dari variabel independen dengan variabel dependent. Dari hasil program SPSS V.16 diketahui nilai F hitung pada tabel Anova sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Kelayakan (Uji F)

Model	F	Sig
-------	---	-----

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, LEADERSHIP AND PROCEDURAL JUSTICE ON JOB SATISFACTION AT THE DEPARTMENT OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES OF WEST SUMATRA

Yulihardi¹, Darman², Yefri Reswita³, Rina Febriani⁴, Fransiska Julianti⁵

1 Regresion	15,056	.000 ^b
-------------	--------	-------------------

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan tabel 4.16 uji F diketahui bahwa nilai F hitung > F tabel $15,056 > 2,740$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel iklim organisasi, kepemimpinan dan keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat.

Koefisien Determinan (R-Square)

Koefisien determinasi berguna untuk melihat kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel iklim organisasi, kepemimpinan dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat.

Tabel 4.17
Uji R-Square

Model	R-Square
1	0.399

Sumber : Lampiran hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan tabel 4.17 nilai koefisien determinasi kepuasan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat ditunjukkan dengan nilai R-Square sebesar 0.399 (39,9%) hal ini berarti kontribusi iklim organisasi, kepemimpinan dan keadilan prosedural mempengaruhi kepuasan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat adalah 39,9% sedangkan sisanya 60,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat

Koefisien regresi variabel iklim organisasi dengan nilai t hitung 3,725 dan nilai ($\text{sig}=0,000 < 0,05$) dengan $df 72-4 = 68$ maka diperoleh t tabel sebesar 1,667. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa t hitung > t tabel atau $3,725 > 1,667$ artinya H1 diterima dan H0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Falahi (2019:22) ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2,235 nilai t tabel sebesar 1,659, sehingga nilai t hitung > tabel, dan taraf signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat

Koefisien regresi variabel kepemimpinan dengan nilai t hitung 2,139 dan nilai ($\text{sig}=0,036 < 0,05$) dengan $df 72-4 = 68$ maka diperoleh t tabel sebesar 1,667. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa t hitung $>$ t tabel atau $2,139 > 1,667$ artinya H_2 diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khair (2019:86) ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2,235 nilai t tabel sebesar 1,661, sehingga nilai t hitung $>$ tabel, dan taraf signifikansinya sebesar $0,013 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat.

Koefisien regresi variabel keadilan prosedural dengan nilai t hitung 2,685 dan nilai ($\text{sig}=0,000 < 0,09$) dengan $df 72-4 = 68$ maka diperoleh t tabel sebesar 1,667. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa t hitung $>$ t tabel atau $2,685 > 1,667$ artinya H_3 diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safina (2020:47) ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 5,335 nilai t tabel sebesar 1,673, sehingga nilai t hitung $>$ tabel, dan taraf signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan dan Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat.

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung $>$ F tabel atau $15,056 > 2,740$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel iklim organisasi, kepemimpinan dan keadilan prosedural berpengaruh bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat. Nilai koefisien determinasi kepuasan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat dengan R Square sebesar 0,399 hal ini berarti besarnya pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja adalah 39,9% sedangkan sisanya 60,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai tingkat capaian responden (TCR), menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) dalam kategori baik, variabel iklim organisasi (X1) dalam kategori baik, variabel kepemimpinan (X2) dalam kategori baik, dan variabel keadilan procedural dalam kategori baik.
2. Secara parsial, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat.
3. Secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat.

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, LEADERSHIP AND PROCEDURAL JUSTICE ON JOB SATISFACTION AT THE DEPARTMENT OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES OF WEST SUMATRA

Yulihardi¹, Darman², Yefri Reswita³, Rina Febriani⁴, Fransiska Julianti⁵

4. Secara parsial, keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat.
5. Secara simultan, variabel iklim organisasi, kepemimpinan dan keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat.
6. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti menyarankan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat untuk meningkatkan keadilan prosedural. Pegawai menginginkan dalam membuat atau pengambilan sebuah keputusan agar melibatkan semua pihak yang ada dilingkungan ESDM SUMBAR, tidak hanya petinggi instansi saja tapi juga termasuk staff dan tenaga non PNS sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat didalamnya.
7. Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk meneliti variabel yang sama ataupun berbeda, selain itu peneliti mengharapkan peneliti selanjutnya mencari faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap variabel Y, apalagi khususnya dengan objek yang sama. Peneliti merekomendasikan untuk faktor pengembangan karir dan kompensasi yang kemungkinan lebih berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan.
8. Bagi instansi yang terkait, hasil penelitian ini menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan mengenai pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan dan keadilan prosedural dalam hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai.
9. Peneliti menyadari adanya faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat selain variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Maka dari itu peneliti menyarankan sudah seharusnya Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat juga memperhatikan faktor-faktor lain tersebut. Apabila semua faktor tersebut diperhatikan maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Sumatera Barat

REFERENCES

- Affandi, V. M. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808-819.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Badarudin, Y., & Wardani, R. P. (2016). Peran keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional perusahaan terhadap komitmen karyawan pada perusahaan (studi pada perusahaan X). *Jurnal Psikologi*, 3(2), 109-126.
- Badeni, G. S., Wicaksono, K., Sanica, I. G., & Abiyasa, A. P. (2017). Faktor Kompensasi dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 6(3).

- Dadang, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(1), 15.
- Darzanti, A. M. A. H. R., Suardhika, I. N., & Hendrawan, I. G. Y. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Paruh Waktu pada CV. Karya Gemilang “Nco Event Organizer”. *EMAS*, 2(1), 162-178.
- Falahi, A. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Telkom Akses Medan. *BEST Journal (Biology Education, Sains and Technology)*, 2(2), 17-23.
- Franedy, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Triputra Cipta Karya (*Doctoral dissertation, Universitas Tarumanagara*).
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajiyanti, R. P. (2018). Peran keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional perusahaan terhadap komitmen karyawan pada perusahaan (studi pada perusahaan X). *Jurnal Psikologi*, 3(2), 109-126.
- Harald, M. A., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. (*Doctoral dissertation, Udayana University*).
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Higgins, C. C. (2017). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) cabang Manado. *Acta diurna komunikasi*, 2(3).
- Indrasari. (2017). Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Indomedia Pustaka, Yogyakarta. ISBN 978-602-6417-16-9.
- Irawan, L. (2015). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Pada Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Pt Tanjung Kreasi Parquet Industry Temanggung). Doctoral dissertation, Universitas Negeri Malang.
- Kartono. (2017). *Personality, Leadership, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish, Yogyakarta.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Kusnan, A. R., & HM Sidik Priadana, M. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Weaving Di Pt. Adetex Kabupaten Bandung* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Martin, E. (2018). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada universitas terbuka. *Jurnal organisasi dan manajemen*, 8(2), 121-134.
- Nuraini Y. (2018). Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di First Love Patisserie Jakarta. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 26(1).
- Onsiardi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. *Agora*, 6(1). *Jurnal organisasi dan manajemen*, 10(2), 155-158.

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, LEADERSHIP AND PROCEDURAL JUSTICE ON JOB SATISFACTION AT THE DEPARTMENT OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES OF WEST SUMATRA

Yulihardi¹, Darman², Yefri Reswita³, Rina Febriani⁴, Fransiska Julianti⁵

-
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing pada PT. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Model Insani dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Putra, I. G. A. Y. L., & Sudharma, I. N. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali (*Doctoral dissertation, Udayana University*).
- Qustolani, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 4(2), 78-86.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Rahadian, M.A., & Suwandana, I.G.M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. (*Doctoral Dissertation, Udayana University*).
- Rahmad, W. D., & Yuliana, Y. (2018). Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Starbucks Coffee Railink Station Medan. *Jurnal Ekonomika*, 4(2), 91-93.
- Rato Kawaleka, A. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Hotel Keraton Resort Dan Spa Badung. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, 2(01), 7-7.
- Robbins, Stephen P, Judge, Timothy A. (2015). *Organizational behavior*. United State of America: Pearson.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Safina, W. D., & Yuliana, Y. (2020). Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Starbucks Coffee Railink Station Medan. *Jurnal Ekonomika*, 4(2), 45-49.
- Saraswati, N. P. A. S. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian dan Penerapan Ipteks*, 6(2), 150-161.
- Sasongko & Riana, I. G. (2018). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Siagian, D. E., Rahman, A., & Herman, H. (2016). Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(4), 301-320.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Simamora, F. F., & Akrim, A. (2016). Pengaruh iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pramubakti Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]*, 2(3).
- Sisca, dkk. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.

- Soemadi, R. R. A. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 5(1), 13-22.
- Soetopo, P. A., & Suharyono, B. S. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT XYZ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64(1), 19-27.
- Sondang P Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung
- Suhendi, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 269-270.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. Kencana.
- Winata, E. (2018). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada universitas terbuka. *Jurnal organisasi dan manajemen*, 8(2), 121-134.
- Yefri Reswita, Rida, Rahim (2019) , Pengaruh Ownership, Independent Board Dan Firm Size Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2018, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 5, No. 4, 2020 November: 792-805 E-ISSN: 2598-635X, P-ISSN: 2614-7696*
- Yulihardi, Yeni Del Roza, Darman, 2022, Servant Leadership, Self-Efficacy and Job Satisfaction, on the Performance of Managers of Alahan Panjang Tourism Object, Solok Regency, *Asean International Journal of Business. Vol., No.1, 2022 e-ISSN: 2809-6673. <https://doi.org/10.54099/aijb.v1i1.64>*

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, LEADERSHIP AND PROCEDURAL JUSTICE ON JOB SATISFACTION AT THE DEPARTMENT OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES OF WEST SUMATRA

Yulihardi¹, Darman², Yefri Reswita³, Rina Febriani⁴, Fransiska Julianti⁵
