



**Universitas Katolik Parahyangan**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

*Terakreditasi A*

*SK BAN-PT No:3100/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020*

**Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja  
Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA)  
Kota Bandung**

Skripsi

Diajukan untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana

Program Studi Administrasi Publik

Oleh :

Rili Herdalda

2017310045

Bandung

2021



**Universitas Katolik Parahyangan**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

*Terakreditasi A*

*SK BAN-PT No:3100/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020*

**Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja  
Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA)  
Kota Bandung**

Skripsi

Oleh :

Rili Herdalda

2017310045

Pembimbing

Gina Ningsih Yuwono., Dra., M.Si

Bandung

2021

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jurusan Administrasi Publik  
Program Studi Administrasi Publik



**Tanda Pengesahan Skripsi**

Nama : Rili Herdalda  
Nomor Pokok : 2017310045  
Judul : Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung  
Telah diuji dalam Ujian Sidang Jenjang Sarjana  
Pada Rabu, 14 Juli 2021  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**

**Ketua sidang merangkap anggota**

Dr. Ulber Silalahi, Drs, M.A.

:

**Sekretaris**

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si

:

**Anggota**

Hubertus Hasan, Drs., M.Si

:

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si.

## PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Rili Herdalda

NPM : 2017310045

Jurusan Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Judul : Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil kerja tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya tulis yang pernah dibuat dan diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung,

A handwritten signature in black ink is written over a 10,000 Indonesian Rupiah banknote. The banknote is partially visible, showing the number '10000' and the text 'REPUBLIK INDONESIA' and 'DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA'. The signature is written in a cursive style.

Rili Herdalda

## **ABSTRAK**

Nama : Rili Herdalda  
NPM : 2017310045  
Judul : Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai  
di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung

---

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung yang ditinjau dari 2 variabel yaitu keadilan organisasi oleh Stephen P. Robbins yang didasarkan pada dimensi keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan informasional, dan keadilan interpersonal serta kinerja didasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP), dan Perilaku Kerja.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian desain korelasional dengan menguji pengaruh antar kedua variabel. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 karyawan, selain untuk meningkatkan kualitas penelitian juga dilakukan wawancara dengan 10 pegawai DISPORA Kota Bandung.

Hasilnya menunjukkan bahwa tingkat keadilan organisasi dan kinerja pegawai DISPORA Kota Bandung berada dalam kategori tinggi. Sedangkan melalui analisis korelasi, diketahui bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasi dan kinerja pegawai berdasarkan SKP dan Perilaku Kerja pegawai DISPORA Kota Bandung.

Kata Kunci : Keadilan Organisasi, Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

Name : Rili Herdalda

Student ID Number : 2017310045

Title : *The effect of Organizational Justice on Employee Performance of Youth Service and Sports in Bandung.*

---

*This study aims to analyze the effect of organizational justice and employee performance at the Bandung City Youth and Sports Office in terms of 2 variables, namely organizational justice by Stephen P. Robbins which is based on the dimensions of distributive justice, procedural justice, informational justice, and interpersonal justice and performance is based on targets. Employee Work (SKP), and Work Behavior.*

*This study uses a type of correlational design research by examining the effect of two variables. Data was collected by distributing questionnaires to 40 employees, in addition to improving the quality of research, interviews were also conducted with 10 employees of DISPORA Bandung..*

*The results of this study showed that the rate of organizational justice employee performance based on (SKP) and Work Behaviour of DISPORA Bandung are in the high category. Whereas through the correlation analysis, it is known that there was a significant positive affect and significant correlation between organizational justice and the performance of DISPORA employees in Bandung.*

*Keywords: Organizational Justice, Job Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur di dalam penelitian ini peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa memberikan rahmat dan berkahnya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung”.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti dengan segala kerendahan hati menyadari bahwa skripsi ini dapat tersusun dengan baik karena adanya dorongan dan bantuan dari beberapa pihak, oleh karena itu peneliti menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Allah SWT ., karena melalui rahmat-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Mangadar Situmorang., Ph.D., selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan
3. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Bapak Trisno Sakti Herwanto, S.IP., MPA. Selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Publik.
5. Ibu Dra. Gina Ningsih Yuwono, M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang membimbing, memberikan masukan, motivasi dan ilmu-ilmunya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

6. Segenap Dosen Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
  7. Orangtua tercinta, Mama dan Papa, yang senantiasa selalu memberikan doa, dukungan dan dorongan, semangat dan membantu penulis dalam bentuk apapun dan semoga skripsi ini dapat membuat bangga. Herli Nurlianita kaka dan Ziyenly Elmanda, Jisasya Yasmin adik yang selalu mendukung dan menyemangati sehingga skripsi ini bisa terselesaikan karena banyak bantuan dan dukngannya
  8. Segenap keluarga besar Arrovoy Andasasmita yang selalu mendoakan kemudahan, memberikan semangat dan kelancaran kepada penulis.
  9. Wulan Saputri dan Firman Maulana, saudara yang senantiasa memberikan dukungan moral dan motivasi kepada penulis.
  10. Rivelda, Eldo, Nanda, Anrista, Inggit, Novia, Deandra yang selalu memberikan dukungan dan seluruh teman-teman Administasi Publik 2017.
  11. Seluruh Pegawai DISPORA Kota Bandung yang telah senantiasa membantu penulis dalam penelitian.
  12. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namun penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya.
- Akhir kata semoga Tuhan YME memberi balasan atas kebaikan serta bantuan yang telah mereka berikan kepada peneliti, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Penyusun  
Rili Herdalda

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	18
1.3 Tujuan Penelitian .....	19
1.4 Manfaat Penelitian .....	19
1.5 Sistematika Penulisan .....	20
BAB II KERANGKA TEORI .....	23
2.1 Konsep Keadilan Organisasional .....	23
2.1.1 Dimensi Keadilan Organisasional .....	25
2.2 Konsep Kinerja Pegawai .....	31

2.2.1 Dimensi Kinerja .....	33
2.3 Indikator Penilaian Kinerja Pegawai ASN .....	34
2.4 Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kinerja.....	39
2.5 Model Penelitian .....	42
2.6 Hipotesis .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	52
3.2 Lokasi Penelitian.....	53
3.3 Populasi dan Sampel .....	53
3.3.1 Populasi.....	53
3.3.2 Sampling .....	54
3.4 Pengukuran dan Instrumen Penelitian.....	55
3.4.1 Operasionalisasi Variabel .....	55
3.4.2 Instrumen Penelitian .....	69
3.4.3 Skala Pengukuran .....	69
3.4.4 Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	72
3.5 Pengumpulan Data .....	76
3.6 Analisis Data.....	77
<b>BAB IV OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>81</b>
4.1 Profil Organisasi .....	81

4.2 Tugas Pokok dan Fungsi DISPORA Bandung .....	82
4.3 Visi DISPORA Bandung .....	82
4.4 Misi DISPORA Bandung .....	83
4.5 Susunan dan Struktur Organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung .....	84
4.5.1 Susunan Organisasi DISPORA Bandung .....	84
4.5.2 Struktur Organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung .....	86
4.6 Deskripsi Pekerjaan .....	86
4.7 Sumber Daya DISPORA Bandung .....	91
<b>BAB V HASIL ANALISIS, INTEPRETASI DATA, DAN PEMBAHASAN ....</b>	<b>94</b>
5.1 Ciri Biografi Responden .....	94
5.1.1 Jenis Kelamin .....	94
5.1.2. Usia .....	95
5.1.3. Tingkat Pendidikan terakhir .....	96
5.1.4. Masa Kerja .....	97
5.1.5. Jabatan .....	98
5.2. Tingkat Keadilan Organisasi ASN Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung .....	99
5.2.1. Distribusi Frekuensi Dimensi Keadilan Distributif .....	99
5.2.2. Distribusi Frekuensi Dimensi Keadilan Prosedural .....	103

5.2.3. Distribusi Frekuensi Dimensi Keadilan Informasional .....	106
5.2.4. Distribusi Frekuensi Dimensi Keadilan Interpersonal.....	110
5.2.5. Tingkat Keadilan Organisasi di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung .....	113
5.3. Tingkat Kinerja Pegawai ASN Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung .....	114
5.3.1. Tingkat Dimensi SKP .....	116
5.3.2. Tingkat Dimensi Perilaku Kerja.....	117
5.3.3. Tingkat Kinerja Pegawai ASN Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung .....	118
5.4. Pengaruh antara Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.....	119
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN .....	125
6.1. Simpulan.....	125
6.2. Saran.....	127
DAFTAR PUSTAKA .....	125
LAMPIRAN .....	128

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Operasionalisasi Variabel Keadilan .....	56
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kinerja.....	60
Tabel 3.0.3 Item Respon Variabel Keadilan Organisasi.....	70
Tabel 3.4 Tabel Item Respon Variabel Kinerja.....	70
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan Organisasi .....	73
Tabel 3.6 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Keadilan Organisasi .....	75
Tabel 3.0.7 Ukuran Koefisien Derajat Hubungan .....	78
Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Indikator Dimensi Keadilan Distributif.....	99
Tabel 5.2 Kategori Dimensi Keadilan Distributif .....	100
Tabel 5. 3 Distribusi Frekuensi Indikator Dimensi Keadilan Prosedural .....	103
Tabel 5.4 Kategori Dimensi Keadilan Prosedural .....	104
Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Indikator Dimensi Keadilan Informasional .....	106
Tabel 5.6 Kategori Dimensi Keadilan Informasional.....	107
Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Indikator Dimensi Keadilan Interpersonal .....	110
Tabel 5.8 Kategori Dimensi Keadilan Interpersonal .....	111
Tabel 5.9 Kategori Keadilan Organisasi .....	114
Tabel 5.10 Data Nilai Sasaran Kerja Pegawai, Perilaku Kerja dan Nilai Prestasi Kerja.....	115
Tabel 5. 11 Kategori Dimensi SKP .....	116
Tabel 5.12 Kategori Dimensi Perilaku Kerja .....	117
Tabel 5.13 Kategori Kinerja Pegawai .....	118
Tabel 5.14 Ukuran Koefisien Derajat Hubungan .....	119

Tabel 5.15 Hubungan Keadilan Organisasi dengan Kinerja Pegawai .....	122
Tabel 5. 16 Korelasi Keadilan Organisasi dengan Dimensi Kinerja Pegawai ....	122
Tabel 5.17 Korelasi Dimensi Keadilan Organisasi dengan Kinerja Pegawai .....	123

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Visi Organisasi Dinas Pemuda dan olahraga Kota Bandung .....	83
Gambar 4.2 Misi Organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.....	83
Gambar 4.3 Struktur Organisasi DISPORA Bandung .....	86
Gambar 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	94
Gambar 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	95
Gambar 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir .....	96
Gambar 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	97
Gambar 5. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	98

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut James L. Gibson organisasi merupakan “*An organization is a coordinated unit consisting of at least two people who function to achieve a common goal or set of goals*”<sup>1</sup>. Oleh karenanya, organisasi dipahami sebagai suatu unit yang beranggotakan orang-orang dengan mempunyai tujuan yang sama. Sebuah tujuan organisasi dapat dicapai apabila didukung dengan orang-orang yang memiliki kualitas dan potensi yang berbeda-beda. Walaupun dalam sebuah organisasi beranggotakan orang yang berbeda-beda dalam berbagai aspek, tetapi saat mereka memutuskan masuk dalam suatu organisasi, maka tujuan mereka pun menjadi serupa. Keserupaan tujuan baik visi maupun misi dapat diwujudkan dengan berbagai macam karakter anggota di dalamnya. Organisasi perlu mewadahi, mendukung dan mempertahankan kualitas serta potensi setiap anggota atau pegawainya agar setiap tujuan yang sudah digagas dapat tercapai. Oleh karena itu dalam suatu organisasi, diperlukan perlakuan yang pantas kepada anggota atau pegawai dalam organisasi tersebut.

Keadilan merupakan bagian dari perlakuan organisasi yang sangat penting serta dapat memberikan keuntungan bagi organisasi. Keadilan organisasi dianggap sebagai satu dari sekian banyak konsep dalam perilaku organisasi. Hal

---

<sup>1</sup> J. L. Gibson et al. *Organizations Behaviour, Structure, Processes*. (Fourteen Edition. 2009)

ini terus berkembang dan menunjukkan bahwa keadilan organisasi berperan penting dalam penentuan bermacam perilaku dan sikap seseorang.

Namun keadilan yang diberikan kepada orang lain tidak selalu berarti keseragaman tetapi disesuaikan dengan kebutuhan setiap orang tersebut. Ini berarti satu orang dengan yang lainnya bisa saja mendapatkan perlakuan adil yang berbeda sesuai dengan kondisi yang dialami. Hal ini didukung dengan pernyataan dari James Stacy Adams bahwa pegawai akan termotivasi jika diperlakukan sesuai dengan (input) masukan dan (output) keluarannya, artinya seorang pegawai tidak akan mempertimbangkan perlakuan yang adil bila ada perbedaan input atau output yang diperlakukan sama. Ketika pegawai melihat perlakuan tersebut, mereka akan menyesuaikan masukan mereka untuk mencapai keadilan yang dipersepsikan.<sup>2</sup>

Oleh karenanya, keadilan organisasi berkaitan dengan seluruh persepsi tentang hal yang dianggap adil di tempat kerja, Menurut Stephen Robbins yakni mencakup keadilan distributif, prosedural, interpersonal, informasional.<sup>3</sup> Dengan begitu, keadilan dalam suatu organisasi dapat bermacam-macam bentuknya dan dialami oleh setiap pegawai yang bekerja. Pertama, keadilan distributif berbicara mengenai jumlah dan alokasi hadiah di antara individu. Kedua, yakni keadilan prosedural berkaitan dengan perasaan adil yang dirasakan dari pendistribusian imbalan. Ketiga, keadilan informasional adalah anggapan bahwa pegawai diberikan penjelasan yang benar atas sebuah keputusan. Dan keempat adalah keadilan interpersonal yang menyatakan bahwa sejauh mana pegawai

---

<sup>2</sup> A. Damianus et all. *Employees workplace well-being and work engagement of divine word colleges' employees in Ilocos region*. (Philippines. Research in Business & Social Science IJRBS VOL 9 NO 2 ISSN ) 2147-4478

<sup>3</sup> S. P. Robbins, T. A. Judge. *Organizational Behaviour*. (Seventeenth Edition : 2017), 265.

diperlakukan dengan sopan dan hormat dengan atasan.<sup>4</sup>. Di dalam penelitian ini peneliti memilih dan memanfaatkan empat faktor dari keadilan karena dirasa akan lebih memperjelas dan memberikan gambaran yang detail pada penelitian yang dilakukan di organisasi yang telah dipilih. Keempat faktor seperti keadilan distributif, prosedural, informasional dan interpersonal merepresentasikan setiap pegawai maupun organisasi memiliki jenis-jenis perlakuan keadilan yang beragam. Hal ini tentu akan sangat membantu peneliti dalam melihat apakah organisasi yang telah dipilih menampakkan bentuk keadilan yang pantas bagi para pegawainya.

Keadilan sebagai bentuk dari perilaku organisasi dirasa menjadi penunjang bagi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai adalah suatu hal yang tampak dalam dari pegawai yang dapat memajukan organisasi. Dalam mencapai kinerja yang baik pasti didukung oleh kualitas sumber daya manusianya. Faktor yang mendasari hubungan seseorang dengan organisasi yang baik dalam organisasi yang salah satunya adalah memiliki tingkat keadilan organisasi yang tinggi. Keadilan organisasi tersebut akan memiliki dampak pada bagaimana pegawai bersikap, berperilaku dan bereaksi dalam pekerjaannya sehingga menunjang kinerja. Sehingga keadilan yang tinggi berarti menciptakan kinerja yang tinggi juga.

Li dan Cropanzano mengungkapkan bahwa keadilan organisasi dapat memberikan keuntungan dan dampak yakni dapat meningkatkan kinerja individu, mampu menambah kualitas kinerja individu, baiknya kesehatan mental,

---

<sup>4</sup> X. Pan, *The Effects of Organizational Justice on Positive Organizational Behavior: Evidence from a Large-Sample Survey and a Situational Experiment*, (Organizational Psychology, 2018).

membentuk perilaku kewarganegaraan, baiknya bermacam sikap dari individu serta rendahnya tingkat stress.<sup>5</sup> Oleh karenanya keadilan dalam organisasi memiliki pengaruh dan keterkaitan kepada kinerja pegawai khususnya dalam mengendalikan dan mengatasi permasalahan psikologis dan mental dari para pegawai dalam mereka bekerja.

Lebih jauh, keadilan dalam organisasi tentu memiliki pengaruh dan keterkaitan kepada kinerja pegawai. Pengaruh antara keadilan organisasi dan kinerja dapat dikatakan positif dan memberikan keuntungan bagi organisasi apabila ada keadilan organisasi dan kinerja dari pegawai yang berkaitan . Di dukung juga oleh yang diungkapkan Cho (2017) berkaitan dengan positifnya pengaruh antara keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai, yakni :

*“Injustice in rewards, compensation and unfair treatment against other employees affect the performance of the both employee and the organization.”*

Dengan begitu ini lebih lanjut menjelaskan dan menekankan bahwa keadilan organisasi dan kinerja kerja secara positif terkait.<sup>6</sup>

Dengan demikian yang diungkapkan oleh Cho menegaskan bahwa keadilan organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Individu yang sudah merasa adil atau mendapatkan perlakuan yang pantas di organisasi maupun oleh atasannya akan memiliki kinerja yang baik juga. Perlakuan adil yang diterima oleh pegawai akan secara stimulus memberikan dorongan untuk ia bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang juga baik dan optimal.

---

<sup>5</sup>Li, A., & Cropanzano, R. *Fairness at the Group Level: Justice Climate and Intraunit Justice Climate. Journal of Management* (Eva maria 2015) 35, 564-599.

<sup>6</sup> A Zeb Et All, *The Role Of Lmx In Explaining Relationships Between Organizational Justice And Job Performance*, (Journal of Competitiveness : 2019) 11(2), 144– 160.

Salah satu dinas atau organisasi publik yang dipilih peneliti adalah Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung (DISPORA). Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung akan berguna dalam mewadahi setiap atlet serta pemuda dalam mengembangkan potensinya di bidang olahraga dan memberikan pelayanan umum dalam bidang kepemudaan serta olahraga seperti penyediaan fasilitas pendukung olahraga. Di DISPORA Kota Bandung sendiri, apabila keadilan organisasi sudah tercipta dengan optimal memiliki pengaruh terhadap kinerja di DISPORA dapat menghasilkan manfaat bagi program-program atau rencana kerja pemerintah di dinas tersebut. Kinerja yang tinggi sebagai hasil dari adanya keadilan organisasinya yang tinggi keuntungannya yaitu terciptanya realisasi program pemerintah yang diusung oleh DISPORA hal ini contohnya seperti pengembangan infrastruktur untuk mewadahi setiap atlet dan pemuda, meningkatkan Kemandirian pemuda, meningkatkan olahraga yang berkualitas, berprestasi, dan memasyarakat, meningkatkan pelayanan publik dan sarana prasarana pemuda dan olahraga, mendapatkan penilaian yang proporsional kepada kinerja pegawai. Dalam jangka pendek sehari-hari, keadilan organisasi memberikan dampak bagi kinerja ASN/PNS dalam meningkatkan produktifitasnya.

Maka dari itu, dinas perlu meningkatkan kinerja pegawainya agar setiap tugas dan tujuan organisasi tercapai dengan optimal demi kepentingan publik. Dalam mencapai target kinerja tersebut, organisasi perlu memberikan stimulus kepada pegawainya yang salah satunya dengan memperhatikan aspek keadilan organisasi.

Pada dasarnya kinerja ASN/PNS dalam organisasi publik atau setiap dinas diatur menurut Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yaitu hasil pencapaian kerja dari para PNS di unit/organisasi berlandaskan Perilaku Kerja dan SKP. Saat mengukur atau menilai SKP dan Perilaku Kerja, sebuah organisasi publik dapat memanfaatkan sistem berbasis digital sehingga memudahkan penilaian kinerja pegawai yang akan lebih akurat. Sistem tersebut adalah ERK (Elektronik Remunerasi Kinerja).

Sistem ERK adalah suatu sistem penilaian kinerja dan digunakan dalam melakukan pengukuran kinerja dari pegawai pegawai tiap bulannya lalu kemudian dikonversi dalam bentuk tunjangan. Aplikasi ERK disosialisasikan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung di bulan Agustus 2016 dan aplikasi ini dibutuhkan untuk melakukan pengukuran beban kerja para ASN dalam wilayah Pemerintah Kota Bandung dan bertujuan memberikan reward untuk semua ASN.<sup>7</sup> ERK diluncurkan melalui aplikasi pengelolaan kinerja pada situs [www.kinerja.bandung.go.id](http://www.kinerja.bandung.go.id).<sup>8</sup> Dasar hukum adanya aplikasi ERK salahsatunya adalah Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 21 Tahun 2011 Dalam salah satu landasan hukum di atas yakni yakni Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 21 Tahun 2011 menjelaskan bahwa ERK sebagai sistem yang mengukur kinerja pegawai berlandaskan Perilaku Kerja dan SKP.

Dalam prosesnya, kedua faktor pengukur kinerja yakni Perilaku Kerja dan SKP akan diinput pada ERK ketika pekerjaan pegawai sudah selesai atau sebelum pulang bekerja. Lebih lanjut, setelah kedua hal tadi sudah diinput, pada akhir

---

<sup>7</sup> Badami, *Forum Bandung Smart City*, <https://smartcity.bandung.go.id/forum/thread/read/1/2/279>, tanggal 27 Juni 2018

<sup>8</sup> Kinerja Bandung, [www.kinerja.bandung.go.id](http://www.kinerja.bandung.go.id).

bulan akan direkap dan ditentukan bonus yang akan didapat. Adapun perekapan dan penilaian kinerja melalui ERK memiliki pengaruh dengan keadilan. Keadilan organisasi dapat dikatakan berkorelasi positif dengan kinerja. Keadilan tersebut seperti keadilan distributif, prosedural, informasional dan interpersonal yang juga berkorelasi positif. Contohnya seperti keadilan distributif yaitu rasa adil yang dimiliki pegawai karena sudah mendapatkan alokasi dan jumlah hadiah atau imbalan. Alokasi dan jumlah tersebut berdasarkan perhitungan ERK berdasarkan SKP dan Perilaku Kerja.

Penerapan sistem ERK telah membantu DISPORA Kota Bandung dalam menilai kinerja para pegawainya. Penerapan ERK penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di dinas karena pegawai akan mampu untuk memenuhi target-target kinerja yang akan dicapai.

Ada Indikasi wawancara dibawah ini yang menunjukkan sebagian pegawai DISPORA Kota Bandung memiliki tingkat keadilan organisasi yang masih rendah, dan terdapat indikasi beberapa kinerja pegawai memiliki tingkat keadilan yang rendah dan kinerja pegawai yang lainnya menjalankan kinerjanya sesuai dengan aturan, beberapa aspek dalam keadilan organisasi masih rendah dan memberikan dampak pada kinerja yang mereka hasilkan. Peneliti bermaksud untuk meneliti apakah ada pengaruh positif antara keadilan organisasi terhadap kinerja, untuk itu peneliti ingin mengetahui dengan melakukan wawancara untuk menjangring bila terdapat masalah. Hal ini didukung hasil wawancara yang dilaksanakan pada pegawai DISPORA yang berjumlah 10 di Kota Bandung. Adapun hasil wawancara seperti yang di bawah ini :

1. Dimensi Keadilan Distributif dalam keadilan organisasi DISPORA Kota Bandung terbilang rendah dengan didasari hasil wawancara dengan pegawai DISPORA Kota Bandung berikut:

*“ saya merasa semua tugas sudah saya lakukan dengan baik dan di input didalam sistem ERK tetapi alokasi imbalan yang saya terima kadang tidak memenuhi ekspektasi padahal saya pikir saya sudah bekerja secara maksimal dibanding rekan kerja saya, jadi saya pikir tidak sebanding dengan kinerja yang sudah saya kerjakan dengan hasil yang saya terima.”<sup>9</sup>*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menghasilkan indikasi bahwa keadilan distributif kurang sepadan dengan tingkat kinerja pegawai yang tinggi karena alokasi imbalan masih kurang cukup dan tidak sesuai dengan ekspektasi pegawai. Hal ini mengasumsikan jika keadilan distributif yang diterima pegawai kurang sepadan.

2. Dimensi Keadilan Prosedural pada keadilan organisasi DISPORA Kota Bandung terbilang rendah dengan didasari hasil wawancara dengan pegawai DISPORA Kota Bandung berikut :

*“saya rasa dalam pendistribusian hasil atau imbalan sebenarnya sudah didistribusikan dengan secara merata tetapi kembali lagi saya tidak merasakan keadilan yang diterima dibandingkan dengan rekan kerja saya, saya seharusnya mendapatkan hasil yang lebih dibanding rekan kerja saya.”<sup>10</sup>*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menghasilkan indikasi bahwa keadilan organisasi yakni keadilan prosedural belum terlalu tampak dan

---

<sup>9</sup> Berdasarkan hasil wawancara dengan staff bagian pengadministrasi Kearsipan (L, 40 Tahun) tanggal 8 Maret 2021

<sup>10</sup> Berdasarkan hasil wawancara dengan staff pemeriksa olahraga (L,42 Tahun) tanggal 8 Maret 2021

dirasakan pegawai. Namun ini bukan berarti keadilan organisasi secara keseluruhan tidak ada dan tidak dirasakan seluruh pegawai. Lebih lanjut ketidaktampakan keadilan prosedural dari pegawai tersebut akan menghambat kinerja yang ia hasilkan juga.

3. Dimensi Keadilan Informasional. Dalam pemberian informasi yang didapat oleh pegawai dari atasan maupun organisasi masih ada beberapa pegawai yang masih belum mendapatkan informasi yang dijelaskan secara detail dan terkadang atasan tidak terbuka dalam memberikan informasi terkait dengan perhitungan yang di peroleh pegawai di dalam ERK. Hal tersebut diperoleh saat melaksanakan wawancara. Maka berdasarkan hal tersebut dapat dinyatakan keadilan organisasi dimensi keadilan informasional belum terlaksana secara optimal. Hal tersebut didasarkan pada hasil wawancara bersama pegawai DISPORA Kota Bandung :

*“ dalam memberikan informasi, atasan jarang memberikan informasi terkait hasil perhitungan alokasi ERK setiap pegawai, karena pertama pegawai jumlahnya banyak, dan atasannya mempunyai kesibukan masing-masing, dan jarang ada di tempat kerja mengingat sekarang sebagain pegawai WFH jadi sekarang untuk pemberian informasi terkait dengan perhitungan jumlah ERK pegawai sangat terbatas”<sup>11</sup>*

---

<sup>11</sup> Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sub bagian umum dan kepegawaian ( L, 41 Tahun) tanggal 8 Maret 2021

Berdasarkan hasil wawancara tersebut mengindikasikan bahwa dengan kesibukan atasan dan pemberlakuan WFH mengakibatkan pemberian informasi atasan kepada pegawai menjadi berkurang dan terbatas yang menyebabkan dalam pemberian informasi dikatakan rendah.

4. Dari hasil wawancara bersama pegawai didapatkan hasil keadilan interpersonal masih rendah :

*“Sebenarnya dalam berkomunikasi itu biasa dilakukan apabila ada rapat yang sifatnya isidentil maka akan ada pembicaraan yang lebih intens antar atasan dengan pegawai maupun antara pegawai yang lain. Tetapi sewaktu di luar rapat, komunikasi dilakukan lebih tidak formal dan santai dan apresiasi juga suka diberikan secara langsung maupun tidak sehingga suasana kerja yang saya rasakan normal-normal saja sebagaimana mestinya. Apalagi pada bagian pekerjaan saya tidak terlalu banyak dilakukan komunikasi yang mendalam antara atasan dan pegawai”*.<sup>12</sup>

Indikasi rendahnya keadilan organisasi berdasarkan dimensi keadilan interpersonal menurut para pegawai dalam berkomunikasi dilaksanakan jika hanya ada rapat, dan komunikasi tidak dilakukan secara intens antara atasan dan pegawai.

Adapun wawancara berkaitan dengan pegawai tentang kinerja dibawah ini berdasarkan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja :

---

<sup>12</sup> Berdasarkan hasil wawancara dengan administrasi persuratan ( L,32 Tahun) tanggal 8 Maret 2021

1. Diperoleh dari hasil wawancara dengan pegawai yang mengungkapkan standar kinerja pegawai harus dilakukan secara maksimal karena berdampak pada jumlah yang

#### **- Dimensi Kuantitas**

Selanjutnya pegawai mengungkapkan bahwa SKP yang dilakukan harus berdasarkan kesesuaian kuantitas atau jumlah tugas yang harus dicapai dan terkadang itu masih tidak sesuai harapan namun demikian tetap terselesaikan, adapun hasil wawancara sebagai berikut :

*“Setiap pegawai di sini termasuk saya memang melaksanakan tugas harus sesuai dengan aturan yang ada. Maksudnya disini adalah tugas sudah ditentukan sesuai bidang kerjanya masing-masing dan sesuai dengan tujuan yang dirancang dinas. Tujuan tadi itu bisa kita lihat di Renstra kita nanti kan ketahuan apa saja yang harus dilaksanakan dan jumlah tugas bagi setiap pegawai berapa. Bagaimanapun juga kita harus bisa mencapai si tujuan tersebut terlepas gimana prosesnya pokoknya harus sesuai dengan jumlah yang sudah ditentukan kalau tidak ya nanti menperaruhi penilaian kinerja bahkan bisa dapat sanksi. Kenapa bisa dapat sanksi karena ini sesuai dengan Pasal 56 PP 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bahwa Pejabat pimpinan tinggi, pejabat administrasi, dan pejabat fungsional yang tidak*

*memenuhi Target kinerja dapat dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian”<sup>13</sup>*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut mengindikasikan bahwa jumlah tugas atau kuantitas yang dicapai sesuai dengan SKP telah dilaksanakan dengan baik oleh seluruh pegawai. Ini menunjukkan kinerja mereka tinggi. Lebih lanjut, hal tersebut harus tetap dicapai karena apabila tidak mereka bisa mendapatkan sanksi administratif bahkan pemberhentian.

#### **- Dimensi Kualitas**

Adapun berkaitan dengan SKP pada faktor kualitas yang ditampakkan sudah cukup baik berdasarkan hasil wawancara berikut :

*“Sebenarnya sih faktor kualitas ini hampir sama seperti kuantitas atau jumlah tugas yang sudah ditetapkan. pada faktor kualitas ini yang ditekankan adalah kami sebagai pegawai harus dapat merealisasikan target sesuai resntra misalnya atau sesuai arahan atasan. Kami disini memang bekerja harus berdasarkan hal tersebut dan setiap tahunnya pasti ada peningkatan kinerja maupun target mutu yang tercapai.”<sup>14</sup>*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut mengindikasikan bahwa setiap pegawai harus tetap mempertahankan mutu kualitas target yang sudah ditetapkan. ini menunjukkan bahwa kinerja mereka tinggi terbukti dari setiap rencana pada renstra yang merupakan target-target tercapai setiap tahunnya dan ada rekapan hasilnya pada renstra.

---

<sup>13</sup> Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bidang pemeriksaan fasilitas (L. 46 Tahun), 8 Maret 2021

<sup>14</sup> Berdasarkan hasil wawancara dengan staff pengadiministrasian umum (L, 43 Tahun), 8 Maret 2021

### **- Dimensi Waktu**

Selanjutnya berkaitan dengan SKP pada faktor waktu. Pegawai mengungkapkan bahwa waktu yang diberikan terbatas sementara tugas atau target harus tetap terealisasi bagaimanapun caranya. Adapun hasil wawancara sebagai berikut :

*“selama saya bekerja memenuhi tugas dan target memang pasti ditentukan oleh waktu-waktu atau tenggat tertentu. Kenapa harus ditentukan ya karena kita kan mengejar target dari pemerintah pusat juga makanya waktu itu menjadi penting. Waktu pengerjaan atau penyelesaian suatu program misalnya PON beberapa tahun yang lalu kan perlu diatur misalnya bulanan kah, triwulan atau setahun harus selesai. Dalam rentang waktu tersebut kita pasti mengalami banyak kendala nah gimana caranya harus tetap diatasi sampai yang sudah dibatasi.”<sup>15</sup>*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut mengindikasikan bahwa seluruh pegawai memiliki kinerja yang tinggi dengan sudah melaksanakannya sesuai SKP. Pelaksanaan tersebut ditentukan oleh waktu-waktu tertentu yang diperlukan. Walaupun demikian seluruh pegawai masih merasa waktu sangat terbatas sehingga bisa saja menghasilkan realisasi yang kurang optimal.

### **- Dimensi Biaya**

Pegawai mengungkapkan bahwa pekerjaan yang dilakukan berdasarkan SKP yaitu pada faktor biaya selalu dilaksanakan dengan baik namun masih ada masalah yang timbul. Hal ini berdasarkan wawancara sebagai berikut :

---

<sup>15</sup> Berdasarkan wawancara oleh sekretaris (P, 39 Tahun) 8 Maret 2021

*“Kami kan mendapatkan alokasi anggaran seluruhnya dari RAB ketika itu sudah diberikan berarti otomatis harus dipakai seluruhnya sesuai dengan target yang dirancang. Misal perbaikan fasilitas atau infrastruktur olahraga perlu biaya sekian , itu harus habis sepenuhnya ga boleh bersisa. Kadang yang jadi kendala kalau misalnya masih ada sisa mau dipakai untuk apa? Itu kan rentan dengan konotasi negative kaya korupsi dan kadang juga masih ada miss perhitungan mengenai biaya. Sehingga menyiasatinya ya kita rekap dan kita harus bisa pertanggungjawabkan kepada atasan.”<sup>16</sup>*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut mengindikasikan bahwa pegawai bekerja berdasarkan anggaran yang sudah ditentukan dan harus sesuai dengan target yang juga sudah ditetapkan . sehingga tidak ada tumpang tindih antara anggaran yang besar tetapi realisasi buruk atau sebaliknya. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa pegawai sudah memiliki kinerja yang cukup rendah karena masih terjadi miss dalam perhitungan anggaran.

2. Dari hasil wawancara beberapa pegawai mengungkapkan tentang bagaimana perilaku kerja yang dilakukan oleh pegawai DISPORA Kota Bandung

#### **- Dimensi Orientasi Pelayanan**

*“Saya harus menunjukkan sikap yang bermoral dan beretika tetapi kadang dalam memberikan pelayanan masih kurang maksimal karena di era pandemi ini sebagian aktifitas dan sebagian program dihentikan sementara saya harus mempertahankan integritas dan harus patuh*

---

<sup>16</sup> Berdasarkan hasil wawancara dengan staff keuangan (L. 46 Tahun), 8 Maret 2021

*terhadap peraturan yang telah dibuat. Mengenai komitmen saya memprioritaskan dinas karena saya bekerja disana dan saya sebagai ASN harus bertanggung jawab penuh, mempertahankan integritas saya, dan disiplin karena sangat mempengaruhi terhadap penilaian kerjasaya. Apabila saya mengalami kesulitan pastinya akan meminta bantuan kepada rekan saya agar tugas yang saya kerjakan hasilnya maksimal dan lebih baik.”<sup>17</sup>*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut mengindikasikan bahwa seluruh pegawai menghasilkan kinerja difaktori atau didukung dengan perilaku kerja mereka yang cukup rendah karena pelayanan tidak maksimal karena adanya aktifitas dan program yang dihenikan .

#### **- Dimensi Integritas**

Begitupula pegawai mengungkapkan tentang kinerja yang ia hasilkan berdasarkan perilaku kerja yakni integritas sudah baik. Adapun hal itu berdasarkan hasil wawancara berikut :

*“integritas itu kan erat kaitannya dengan kejujuran, misalnya ya yang dapat saya tunjukan adalah dengan menjaga nama baik dinas dan nama baik saya sendiri sehingga jangan sampai nih kami atau saya memiliki jabatan PNS tapi masih mencoreng nama baik sendiri dengan perbuatan melanggar aturan*

---

<sup>17</sup> Berdasarkan hasil wawancara dengan pengadministrasi umum ( L, 40 Tahun) tanggal tanggal 8 Maret 2021

*misalnya. Contohnya bisa saja seperti saya tidak disiplin bolos kerja itu akan mempengaruhi penilaian kinerja saya dan tugas saya jadi terbengkalai.”<sup>18</sup>*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut mengindikasikan bahwa pegawai sangat taat kepada aturan dan memiliki perilaku kerja yang baik dalam hal integritasnya. Hal ini ia berikan contoh seperti jika terjadi bolos bekerja itu akan mempengaruhi penilaian kinerja .

### **-Dimensi Komitmen**

Seorang pegawai mengungkapkan komitmen untuk bekerja di dinas disertai dengan memprioritaskan kepentingan dinas dibanding kepentingan pribadi Adapun hal itu berdasarkan hasil wawancara berikut :

*“setelah saya memutuskan untuk menjadi ASN saya mempunyai komitmen penuh terhadap dinas serta tindakan saya harus memprioritaskan kepentingan dinas dibandingkan kepentingan lainnya maupun kepentingan pribadi<sup>19</sup>”*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut mengindikasi bahwa pegawai mempunyai komitmen yang tinggi kepada dinas/organisasi.

### **- Dimensi Disiplin**

Seorang pegawai juga mengungkapkan perilaku kerja yang ia lakukan dalam hal disiplin untuk menunjang kinerjanya. Adapun hasil wawancara sebagai berikut :

---

<sup>18</sup> Berdasarkan hasil wawancara dengan staff pengadmiistrasian umum (L, 45 tahun), 8 Maret 2021

<sup>19</sup> Berdasarkan hasil wawancara dengan staff Analisis SDM (L, 48 Tahun), 8 Maret 2021

*“saya rasa kalau soal disiplin itu seperti kunci dari segala hal. Jadi ketika kita disiplin misalnya dalam kehadiran itu akan memberikan dampak bagi kinerja kita dan produktifitas kita selama bekerja sampai waktunya pulang di sore hari. Nah menurut saya itu penting karena saya juga mengalami hal tersebut apabila saya datang tepat waktu kan jadi tidak tergesa-gesa dan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan santai tapi serius tau-tau sudah sore saja pekerjaan juga sudah beres dengan baik.”<sup>20</sup>*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut mengindikasikan bahwa pegawai memperhatikan perilaku kerjanya dalam hal kedisiplinan. Hal ini dianggap menjadi tolak ukur apabila ingin kinerjanya dinilai baik dan tinggi.

#### **- Dimensi Kerjasama**

Selanjutnya pegawai mengungkapkan bahwa perilaku kerja yaitu kerja sama dengan rekan memberikan dampak dan memiliki hubungan dengan kinerja yang mereka hasilkan tetapi terjadi beberapa halangan . Adapun hasil wawancara sebagai berikut ;

*“Kami semua di sini pasti bekerjasama dengan baik jika itu diperlukan, tetapi dengan kondisi seperti sekarang work from home jarang terjalin kerjasama mengenai pekerjaan karena kami mengerjakan tugas masing-masing dirumah”<sup>21</sup>*

---

<sup>20</sup> Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sub bagian pengadministrasian dan kepegawaian (47 Tahun), 8 Maret 2021

<sup>21</sup> Berdasarkan hasil wawancara dengan staff kepegawaian (L, 45 Tahun), 8 Maret 2021

Berdasarkan hasil wawancara tersebut mengindikasikan bahwa kerjasama pegawai cukup rendah, pegawai menyadari adanya kerja sama jika diperlukan dan dalam situasi ini sulit untuk menjalin kerjasama yang baik karena setiap pegawai bekerja masing-masing dirumah.

Maka dari hasil wawancara dan indikasi masalah diatas yang telah dilakukan sehingga peneliti mampu mengidentifikasi sebagian pegawai DISPORA Kota Bandung. Peneliti melihat indikasi rendahnya keadilan organisasi yang dirasakan oleh pegawai namun indikasi kinerja mereka melakukan kinerja dengan sungguh-sungguh dan berhati-hati sesuai dengan aturan yang sudah disediakan. Padahal keadilan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yang juga dapat memberikan keuntungan bagi organisasi dalam jangka panjang. Maka dengan didasari uraian tersebut peneliti tertarik untuk meneliti perihal yang berkaitan dengan tingkat keadilan organisasi, tingkat kinerja pegawai. Oleh karenanya peneliti memilih judul “Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung” untuk melihat keterhubungan antara keadilan organisasi dengan Kinerja Pegawai di dinas tersebut.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang penelti uraikan, dengan demikian berikut rumusan masalah yang ada pada penelitian ini:

1. Apakah keadilan organisasi di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung didasarkan pada dimensi keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan informasional dan keadilan interpersonal ?
2. Apakah kinerja di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung pada dimensi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari paparan rumusan masalah yang sudah dijelaskan, tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui keadilan organisasi pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung didasarkan pada dimensi keadilan prosedural, distributif, interpersonal, dan informasional.
2. Untuk Mengetahui kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung pada dimensi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja
3. Untuk Mengetahui pengaruh antara keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung dalam upaya meningkatkan keadilan organisasi untuk para pegawai. Selain itu diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan, saran, dan juga evaluasi rangka mengetahui hal apa saja yang

dapat mempengaruhi keadilan organisasi serta kinerja pegawai DISPORA Kota Bandung

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistem penulisan dari penelitian ini bertujuan memudahkan pembahasan serta mampu memberikan gambaran secara optimal bagi para pembaca penelitian ini. Dengan demikian, peneliti jelaskan sistematika penulisan secara garis besarnya, yakni:

**BAB I: PENDAHULUAN.** Dalam bab ini akan peneliti uraikan perihal apapun yang peneliti jadikan latar belakang dalam meneliti, fokus paling utama saat melakukan penelitian, identifikasi rumusan masalah yang ada, dan selanjutnya adalah tujuan serta manfaat yang akan diperoleh atas terlaksananya penelitian.

**BAB II: KAJIAN PUSTAKA.** Pada bab II akan peneliti jelaskan lebih mendetail berkaitan dengan Keadilan Organisasi dan Kinerja Pegawai, serta teori dan model penelitian yang peneliti gunakan.

**BAB III: METODE PENELITIAN.** Pada bab III peneliti menjelaskan perihal yang berkaitan dengan metode penelitian contohnya penggunaan metode penelitian, penggunaan jenis penelitian, tempat dilaksanakannya penelitian, model penelitian serta variabel penelitian yang digunakan secara operasional.

**BAB IV : OBJEK PENELITIAN.** Pada bab ini memberikan gambaran secara umum serta profil yang berkaitan dengan Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung.

**BAB V : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.** Pada bab V peneliti akan menjelaskan hasil analisis dari penelitian dan pengambilan data yang peneliti

lakukan. Secara rinci, pada bab ini peneliti fokuskan untuk memberikan jawaban berkaitan dengan pertanyaan penelitian

*BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN.* Dalam bab ini akan menyimpulkan dan menjelaskan penjelasan tepat dan singkat dengan penjabaran hasil penelitian disertai berbagai saran untuk pihak yang terlibat dalam penelitian yang dilaksanakan.