**DAFTAR PUSTAKA**

Anthony Robert N. 2002 *Akuntansi Manajemen*, terjemahan Kurniawan.

Al-Rasyid, Harun. 1994. *Analisis Jalur (Path Analysis) sebagai Sarana Statistika Dalam Analisis Kausa*l. Bandung : LP3ES Fakultas Ekonomi UNPAD

Dunn William. 1999. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik* Edisi ke dua, Jogjakarta : Gadjah Mada University

Etzioni, Amitai. 1985 *Organisasi-Organisasi Modern,* terjemahan Suryatim, Jakarta : UI Press dan Pustaka Bradjaguna.

Edy Sukarno. 2000*, Sistem Pengendalia Manajemen*, penerbit PT Gramedia Pustaka Utama

Flippo, Edwin B. 1993 *Manajemen Personalia*, Edisi Keenam, Cetakan Kelima, Terjemahan Moh. Masud. Jakarta : Erlangga

Gibson, James L, John M Ivancevich, James H Donnely, Jr. 1996 *Organizations* ( *Organisasi dan Manajemen Prilaku-Struktur-Proses*). Terjemahan : Nunuk Adriani, Jakarta Binaputra

Hariandja, Efendi Tua, Marihot, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pembangunan Dan Peningkatan Pruduktivitas Pegawai.* Jakarta : Binaputra.

Hartadi, Bambang, 2000, *Sistem Pengendalian Intern dalam hubungannya dengan manajemen dan audit*, Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi : Yogyakarta.

Hartanto, D 1997, *Akuntansi Untuk Usahawan*, LP FE UI.

Harold Koontz, Cyril O’Donnell dan Heinz Weihrich *Manajemen*; Jilid 1 Edisi Kedelapan;/Oleh.–Jakarta: Erlangga,1996

Hasibuan, H, Malayu SP.2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hicks G. Herbert, Gullet Ray G. 1996. *Organisasi Teori Dan Tingkah Laku,* Jakarta: Bumi Aksara.

Islamy, M.Irvan. 2000. *Prinsip-Prinsip Kebijakan Negara.* Jakarta: Bumi Aksara.

Jones, Charles O. 1994, *Pengantar Kebijakan Publik* Terjemahan Ricky Istamto, Jakarta : Roja Grafindo Persada.

Nasir. Moh1999.*Metode Peneletian,* Jakarta Ghalia Indonesia

Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta Rineka Cipta

Nathason, A Daniel. Terjemahan Magdalena. 1999. *Struktur Analisis Kebijakan dan Administrasi Publik,* Jakarta : Intermedia

Mangkunegara, Anwar. 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Cetakan ke Dua, Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mukijat, 1997. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir jaya.

Prawirosoentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan “Kiat Membangun Organisasi Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. “ Yogyakarta : BPFE

Stoner, James A.F. Freman R. Edward Gibert J.R. 1996 *Manajemen.*  Alih Bahasa, Alexander Sindoro Penyunting Bambang Sayaka, Jakarta L: PT Prenhallindo.

Sugiono. 1993 *Metode Penelitian Administrasi,* Bandung: Alfabeta

Subagya, 1988, *Manajemen Logistik*, penerbit Gunung Agung.

Sutyarto.1981 *Dasar-Dasar Organisasi,* Yogyakarta: Gajah Mada University Press

 Suganda Dann, 1995. *Kapita Selekta Administrasi dan Pendapat Para Pakar,* Jakarta: Arcan.

Syafei, Inu Kancana, Tandjung Djamaludin, Modoeng Supardan, 1999 *Ilmu Administrasi Publik,*  Jakarta: PT. Rineka Cipta

 Terry, Goerge R, 2003. *Prinsip-Prinsip Manajemen,* terjemahan J. Smith D.F.M, Jakarta: PT. Bumu Aksara 2003. *Intisari Principles of Management,* penyusun N. Halim, Bandung: Crya Remadja

Thoha, Miftah, 1996. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi,* Jakarta: PT. Raja GrafindoPerkasa

Wahab, Solichin Abdul. 2001, *Analisis Kebijakan, Dari Formulasi ke Implementasi kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara

Winarno, Budi. 2002, *Teori dan Proses Kebijakan Publik, Yogyakarta*: Medpress

**Dokumen – Dokumen :**

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 *tentang Pemerintahan Daerah.*

Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 *Tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah.*

Mulyana, Nana 2006, Pengaruh Pengendalian terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Pasundan di Kota Bandung, Tesis pada Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.

Suparman, Rachman 2009, Pengaruh Pengendalian terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pelayanan Sosial Dasar Provinsi Jawa Barat. Tesis pada Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.

|  |
| --- |
| Kepada :Yth. Bapak/Ibu Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa BaratDi Tempat |

 Dengan Hormat.

 Dalam rangka penyusunan Usulan Penelitian **Pengaruh Pengendalian Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Ketentraman Masyarakat dan Ketertiban Umum Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat**. Peneliti dalam kaitan ini memohon kepada Bapak/Ibu, untuk dapat mengisi daftar pertanyaan yang terlampir dengan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia yaitu:

* Sangat Setuju ( SS )
* Setuju ( S )
* Netral ( N )
* Tidak Setuju ( TS )
* Sangat Tidak Setuju ( STS )

sesuai dengan pernyataan yang Saudara anggap tepat.

 Peneliti menjamin kerahasian identitas dan kredibilitas Saudara dan pertanyaan ini digunakan hanya sebatas penelitian dalam pengembangan ilmu pengetahuan peneliti.

Atas segala bantuan dan kerjasama yang baik, peneliti ucapkan terima kasih.

Hormat Peneliti

Syarif Setiadi

Program Magister Adminitrasi

 Program Pascasarjana Unpas Bandung.

**Angket Penelitian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No  | PERNYATAAN | ALTERNATIF JAWABAN |
| SS | S | N | TS | STS |
| 1. **Variabel Pengendalian**
 |  |  |  |  |  |
| 1 | Sebagai Pegawai Negari Sipil, saya melaksanakan pekerjaan tepat waktunya.  |  |  |  |  |  |
| 2 | Ketelitian dijadikan pedoman dalam pengendalian dengan mempertimbangkan kualitas kerja yang dihasilkan. |  |  |  |  |  |
| 3 | Upaya pengendalian yang dilakukan Pimpinan tidak didukung oleh keterampilan pegawai. |  |  |  |  |  |
| 4 | Pimpinan mempertimbangkan aspek kebersihan dalam pelaksanaan kerja. |  |  |  |  |  |
| 5 | Pegawai kurang memperlihatkan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan sehingga target pekerjaan tidak tercapai. |  |  |  |  |  |
| 6 | Pencapaina target dan sasaran program organisasi sepenuhnya menjadi tanggung jawab Pimpinan . |  |  |  |  |  |
| 7 | Beban dan tanggung jawab pekerjaan tidak menjadi pertimbangan Kepala Satuan dalam menempatkan pegawai. |  |  |  |  |  |
| 8 | Melaporkan hasil pekerjaan kepada Pimpinan, merupakan tanggung jawab terhadap organisasi.  |  |  |  |  |  |
| 9 | Pimpinan mengalami kesulitan dalam menerapkan kebijakan organisasi dalam pelaksanaan pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 10 | Penerapan sanksi dari Pimpinan mutlak dilakukan apabila tidak dapat mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 11 | Hirarki kewenangan sesuai dengan struktur organisasi dan tata kerja tidak dijadikan komitmen terhadap Pimpinan . |  |  |  |  |  |
| 12 | Pimpinan memberikan kesempatan untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **No** | PERNYATAAN | SS | S | N | TS | STS |
| 13 | Ketidakmampuan menciptakan suasana kerja yang kondusif akan menghambat pencapian target program. |  |  |  |  |  |
| 14 | Kenyaman dalam melaksanakan pekerjaan apabila mendapat pengawasan dari Pimpinan . |  |  |  |  |  |
| 15 | Pengawasan terhadap kolompok kerja yang dilakukan Pimpinan, tidak tepat dan tidak mewakili kepentingan organisasi. |  |  |  |  |  |
| 16 | Pengawasan struktural membantu upaya Pimpinan dalam menerapkan proporsi pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 17 | Pengendalian pelaksanaan pekerjaan di kantor menunjukkan tingkat keefektifan pelaksanaan pekerjaan yang cukup tinggi. |  |  |  |  |  |
| 18 | Efektivitas pencapaian tujuan organisasi didukung oleh kelayakan dan kemampuan. |  |  |  |  |  |
| 19 | Pencapaian target dan sasaran program tidak membutuhkan keterampilan khusus. |  |  |  |  |  |
| 20 | Petunjuk pelaksanaan dan wewenang dalam bekerja merupakan pengejawantahan dari kejelasan bekerja. |  |  |  |  |  |
| 21 | Petunjuk pelaksanaan tidak menunjukkan kejelasan fungsi dari pekerjaan berakibat pada kesulitan dalam bekerja. |  |  |  |  |  |
| 22 | Struktur organisasi dan tata kerja mampu menunjukkan kejelasan proses pekerjaan, sehingga target program dapat tercapai. |  |  |  |  |  |
| 1. **Variabel Kinerja pegawai**
 |  |  |  |  |  |
| 23 | Ketepatan dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan menjadi pedoman penilaian pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 24 | Pimpinan tidak mensyaratkan keterampilan khusus dalam melaksanakan pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 25 | Kebersihan menjadi faktor dominan dalam melaksanakan pekerjaan dan komitmen terhadap organisasi. |  |  |  |  |  |
| 26 | Pelaksanaan pekerjaan yang berorientasi pada output rutin sesuai dengan petunjuk teknik dan pelaksanaan. |  |  |  |  |  |
| 27 | Pelaksanaan pekerjaan yang berorientasi pada output rutin non rutin, dihindarkan karena tidak memberikan manfaat.  |  |  |  |  |  |
| **No** | PERNYATAAN | SS | S | N | TS | STS |
| 28 | Melaksanakan pekerjaan di luar pekerjaan rutin disesuaikan degan target program yang ditetapkan Pimpinan . |  |  |  |  |  |
| 29 | Melaksanakan instruksi Kepala Satuan di luar pekerjaan pokok,merupakan loyalias terhadap Pimpinan.  |  |  |  |  |  |
| 30 | Pimpinan mempertimbangkan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam setiap memberikan beban pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 31 | Pegawai tidak berinisiatif menuntaskan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas pokok walaupun mendapatkan instruksi dari Pimpinan. |  |  |  |  |  |
| 32 | Mengupayakan tetap berprestasi dalam bekerja dengan optimal merupakan komitmen terhadap organisasi. |  |  |  |  |  |
| 33 | Kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan tanggungjawab individu. |  |  |  |  |  |
| 34 | Keterbukaan dan kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan menjadi prioritas dalam pelaksanaan kerja. |  |  |  |  |  |

PEDOMAN WAWANCARA

1. Variabel Pengendalian
2. Bagaimana Bapak selaku Pimpinan menerapkan prinsip tujuan pada semua struktur organisasi dari setiap bagian pelaksanaan
3. Bagaimana Bapak selaku Pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat mendelegasikan kewenangan formal sesuai prinsip persesuaian.
4. Bagaimana Bapak selaku Pimpinan, menerapkan prinsip pertanggungjawaban kewenangan yang lebih tinggi atas tindakan bawahannya.
5. Apakah prinsip jenjang mewarnai setiap struktural organisasi dengan garis kewenangan formal yang jelas, mulai dari puncak hingga bawahannya ?.
6. Bagaimana Bapak menerapkan prinsip rentang kendali, terhadap pengawasan secara langsung pekerjaan dari beberapa atau sejumlah orang, bawahan yang pekerjaan saling berhubungan.
7. Apakah Bapak selaku Pimpinan menerapkan prinsip spesialisasi dalam menempatkan pegawai dalam organisasi pada satu fungsi utama.
8. Apakah setiap pegawai sudah memahami prinsip definisi pada setiap posisi tata kerja dalam organisasi ?.
9. Variabel Kinerja Pegawai
10. Apakah pendapat Bapak, berkaitan dengan Kualitas kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat.
11. Apakah Kuantitas Kerja yang menjadi beban Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat. Tidak didukung kuantitas pegawai.
12. Bagaimana pandangan Bapak, terhadap keandalan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat.
13. Bagaimana cara Bapak, mengarahkan sikap pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat dalam menghadapi permasalahan pekerjaan