

ABSTRAK

Dengan semakin berkembangnya dunia bisnis saat ini, keberhasilan suatu badan usaha tidak hanya ditentukan oleh lama tidaknya badan usaha itu berdiri. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat mempengaruhi budaya kerja dan semangat kerja karyawan dan juga berpengaruh dalam mengatasi masalah keefektifan dan keefisienan yang timbul karena adanya *internal failure* maupun *external failure* sehingga produktivitas badan usaha menjadi semakin rendah. Masalah-masalah tersebut sebenarnya dapat diantisipasi apabila badan usaha mempunyai suatu sarana *action and result control* serta memberikan *reward and punishment* bagi karyawan atas prestasi kerja mereka bagi badan usaha.

Tujuan dari penelitian ini bersifat *explanatory research* karena peneliti berusaha untuk meningkatkan pemahaman pembaca mengenai apa dampak gaya kepemimpinan terhadap penerapan *action and result control* pada UD. "X" di Surabaya.

Metode penelitian yang digunakan adalah *main research question* dengan *mini research question* sebagai berikut: (1) Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh UD. "X" saat ini ? (2) Bagaimana bentuk *action and result control* yang diterapkan oleh UD. "X" saat ini ? (3) Bagaimana dampak gaya kepemimpinan terhadap *action and result control* pada UD. "X" saat ini?

Hasil penelitiannya adalah: (1) Dampak gaya kepemimpinan terhadap penerapan *action control* pada *behavioral constraint* memberikan pengaruh positif terhadap proses informasi dan sosialisasinya. (2) Dampak gaya kepemimpinan terhadap penerapan *action control* pada *preaction review* memberikan pengaruh positif terhadap penerapan kontrol ini. (3) Dampak gaya kepemimpinan terhadap penerapan *action control* pada *action accountability* berdampak positif karena ketegasan dan aturan-aturan perusahaan dibicarakan dan disosialisasikan pada karyawan. (4) Dampak gaya kepemimpinan direktur yang seringkali melakukan pengamatan dan pengawasan secara personal terhadap penerapan *action control* mengatasi hal tersebut. (5) Dampak gaya kepemimpinan direktur yang mengkomunikasikan harapan dan keinginan pada bawahan terhadap penerapan *action control* pada *defining performance dimensions* berdampak positif karena membuat bawahan mengerti target apa yang akan dicapai. (6) Dampak gaya kepemimpinan terhadap penerapan *action control* pada *measuring performance* berpengaruh positif pada kinerja para bawahan. (7) Dampak gaya kepemimpinan terhadap penerapan *action control* pada *setting performance targets* sudah dilakukan dengan baik. (8) Dampak gaya kepemimpinan terhadap penerapan *action control* pada *providing rewards or punishment* membawa efek positif pada motivasi bawahan.