

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PENJUALAN (SALES) PADA
PT. MANDALA MANDIRI MOTOR
SURABAYA

S K R I P S I

Diajukan Untuk memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen



Oleh :

BARA PRIMARDA LAMDANY
0712115040/ FE / EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2013

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PENJUALAN (SALES) PADA
PT. MANDALA MANDIRI MOTOR
SURABAYA

S K R I P S I



Oleh :

BARA PRIMARDA LAMDANY
0712115040/ FE / EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2013

USULAN PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN (SALES) PADA PT. MANDALA MANDIRI MOTOR SURABAYA

Yang Diajukan :

BARA PRIMARDA LAMDANY
0712115040/ FE / EM

Telah Diseminarkan Dan Disetujui Untuk Menyusun Skripsi Oleh :

Pembimbing

Drs. Ec. Mei Retno, M.Si

Tanggal :

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Muhadjir Anwar, MM
NIP. 196 509 071 991 031 001

S K R I P S I

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN (SALES) PADA PT. MANDALA MANDIRI MOTOR SURABAYA

Yang Diajukan :

BARA PRIMARDA LAMDANY
0712115040/ FE / EM

Disetujui Untuk Ujian Skripsi Oleh :

Pembimbing

Drs. Ec. Mei Retno, M.Si

Tanggal :

Mengetahui,

Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

Drs. Ec. R.A. Suwaidi, MS
NIP. 190 003 301 986 031 001

S K R I P S I

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN (SALES) PADA PT. MANDALA MANDIRI MOTOR SURABAYA

Disusun Oleh :

BARA PRIMARDA LAMDANY
0712115040/ FE / EM

Telah dipertahankan dihadapan
dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal 13 Mei 2013

Pembimbing :

Tim Penguji :

Ketua

Dra. Ec. Mei Retno, M.Si

Dra. Ec. Hj. Luky Susilowati, MP

Sekretaris

Dra. Ec. Nuruni Ika, MM

Anggota

Dra. Ec. Mei Retno, M.Si

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

Dr. H. Dhani Ichsanuddin Nur, MM
NIP. 196309241989031001

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Sales) Pada PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya” dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi satu syarat penyelesaian Program Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Surabaya.

Dalam penyusunan skripsi, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menghaturkan rasa terima kasih yang mendalam kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MT, selaku Rektor UPN “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UPN “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen UPN “Veteran” Jawa Timur
4. Bapak Drs. Ec. Mei Retno, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang penuh dengan mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya dalam membimbing penulisan ini.

5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Manajemen yang telah memberikan ilmu yang sangat bernilai. Sehingga ucapan terima kasihpun dirasa belum cukup untuk menghargai jasa Bapak dan Ibu. Namun teriring do'a semoga apa yang sudah diberikan kepada kami akan terbalaskan dengan berkah dari sang Ilahi.
6. Yang terhormat Bapak dan Ibu, sembah sujud serta ucapan terima kasih atas semua do'a, restu, dukungan, nasehat yang diberikan kepada penulis.

Semoga Allah SWT melimpahkan berkah dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surabaya, Juni 2013

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAKSI.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu.....	8
2.2. Landasan Teori.....	9
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2.1.1. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.2. Kepemimpinan.....	14
2.2.2.1. Pengertian Kepemimpinan.....	14
2.2.2.2. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	19

2.2.2.3. Jenis-Jenis Kepemimpinan.....	24
2.2.2.4. Indikator- Indikator Gaya Kepemimpinan...	26
2.2.3. Komitmen Organisasi.....	27
2.2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	27
2.2.3.2. Indikator- Indikator Komitmen Organisasi..	30
2.2.4. Kinerja Karyawan	31
2.2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan	31
2.2.4.2. Indikator- Indikator Kinerja Karyawan	34
2.2.4.3. Penilaian Kinerja	36
2.2.5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.2.6. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	40
2.3. Kerangka Konseptual.....	43
2.4. Hipotesis.....	44

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	45
3.1.1. Definisi Operasional	45
3.1.2. Pengukuran Variabel	47
3.2. Teknik Penentuan Sampel.....	48
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.3.1. Jenis Data.....	49
3.3.2. Sumber Data	49
3.3.3. Pengumpulan Data	49

3.4. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis.....	50
3.4.1. Teknik Analisis.....	50
3.4.2. Model Indikator Refleksif Dan Indikator Formatif...	52
3.4.2.1. Model Indikator Refleksif	52
3.4.2.2. Model Indikator Formatif.....	54
3.4.2.3. Kegunaan Metode Partial Least Square (PLS)	57
3.4.2.4. Pengukuran Metode Partial Least Square (PLS)	57
3.4.2.5. Langkah-langkah PLS	58
3.4.2.6. Asumsi PLS	60
3.4.2.7. Uji Validitas Dan Reliabilitas	61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Hasil Penelitian	63
4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden	63
4.1.2. Deskripsi Hasil Penelitian.....	65
4.1.2.1. Deskripsi Gaya Kepemimpinan (X_1)	65
4.1.2.2. Deskripsi Komitmen Organisasi (X_2)	66
4.1.2.3. Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)	68
4.2. Analisis Data	69
4.2.1. Model Pengukuran PLS	69
4.2.2. Uji Outer Model (A Measurement Model).....	70
4.2.3. Uji Inner Model (A Structural Model).....	73
4.3. Pembahasan.....	73
4.3.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	75

4.3.2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Penjualan Mobil pada PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya Periode Tahun 2009 – 2012	4
Tabel 1.2.	Jumlah Absensi Karyawan PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya Periode Tahun 2009 – 2012.....	5
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	64
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.3.	Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan (X_1)	66
Tabel 4.4.	Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasi (X_2).....	67
Tabel 4.5.	Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y).....	68
Tabel 4.6.	Outer Loading (Model Pengukuran dan Validitas).....	70
Tabel 4.7.	Average Variance Extracted (AVE).....	71
Tabel 4.8.	Composite Reliability	72
Tabel 4.12.	R-Square	73
Tabel 4.13.	Results For Inner Weights	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	43
Gambar 3.1. Composite Latent Variable (Refleksif) Model Untuk Gaya Kepemimpinan (X_1)	53
Gambar 3.2. Composite Latent Variable (Refleksif) Model Untuk Komitmen Organisasi (X_2).....	53
Gambar 3.3. Composite Latent Variable (Formative) Model Untuk Kinerja Karyawan (Y).....	56
Gambar 4.1. Model Pengukuran PLS Hubungan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan (X_1),
Komitmen Organisasi (X_2) Dan Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN (SALES)
PADA PT. MANDALA MANDIRI MOTOR
SURABAYA

Oleh :

Bara Primarda Lamdany

Abstraksi

Penelitian ini dilakukan di PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya. Berdasarkan data penjualan mobil pada PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya periode tahun 2009 – 2012 tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan pertumbuhannya cenderung mengalami penurunan dari tahun. Hal tersebut didukung oleh kenaikan jumlah absensi karyawan pada PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya tahun 2009 - 2012, dimana selama 4 tahun tersebut telah terjadi kenaikan jumlah absensi pada karyawan di PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya. Fenomena tersebut mengindikasikan rendahnya komitmen karyawan PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya pada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan (sales) pada PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya.

Data yang digunakan adalah data primer yaitu data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan seluruh karyawan bagian penjualan (sales) pada PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya yang berjumlah 40 orang. Skala pengukuran yang digunakan adalah likert dengan teknik pengukuran dengan jenjang 1-5. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengambilan sampel didasari didasarkan pada pedoman ukuran sampel untuk analisa PLS yang menyatakan bahwa Sample size kecil 30 – 50 atau sampel besar lebih dari 200. Teknik analisis yang digunakan adalah PLS untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan (sales) pada PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bagian penjualan (sales) pada PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya, sedangkan Komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bagian penjualan (sales) pada PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya disamping itu dampak kepemimpinannya akan berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Oleh sebab itu apabila pimpinan dalam mengambil sesuatu keputusan harus dapat menyesuaikan masalah yang dihadapi dengan didasari oleh situasi yang terjadi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Kreitner dan Kinicki (1989) dalam Mamik (2010: 88) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah gaya yang digunakan oleh seseorang manajer untuk mempengaruhi, mengatur dan mengkoordinasikan karyawan (bawahan) dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan karyawan (bawahan) dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang efektif

Sejalan dengan gencarnya usaha pemerintah dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, memperluas pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya maka pengembangan dunia usaha di Indonesia yang melibatkan pihak swasta baik dibidang industri maupun perdagangan agar dapat meningkatkan peran sertanya dalam proses pembangunan.

Kelangsungan hidup perusahaan juga tergantung kepada motivasi kerja para karyawan. Motivasi sendiri berkaitan dengan arah dari perilaku individu yang menyangkut perilaku yang dipilih seseorang bila terdapat beberapa alternatif, kekuatan perilaku seseorang setelah melakukan pemilihan alternatif, dan ketetapan perilaku tersebut. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (1998) dalam Mamik (2010: 88) bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja.

Sasaran kinerja yang sudah ditetapkan bersama antara karyawan dan pimpinan dapat mengantisipasi persaingan yang ada, karena sasaran kinerja yang dirumuskan akan menjadi pengarah yang menuntun karyawan kepada kejelasan beban tugas, tanggung jawab dan target kinerjanya sepanjang tahun, sekaligus menjadi penantang yang melecut moral kerja dan motivasi karyawan dalam upaya mengejar harapan prestasi yang telah ditetapkannya.

Tantangan yang dihadapi dapat diatasi jika ada komitmen yang berasal dari diri karyawan untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan pernyataan Luthans (2002) dalam Mamik (2010: 88) bahwa suatu keadaan keterikatan psikologis seorang karyawan pada suatu organisasi dimana karyawan tersebut memihak, loyal, teridentifikasi dan terlibat dalam suatu organisasi tertentu

Pentingnya peranan sumber daya manusia oleh setiap usaha, menuntut organisasi untuk dapat mengolah faktor tenaga kerja menjadi sedemikian rupa

sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan, karena karyawan disini tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan tetapi juga berperan sebagai konsumen dari produk perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi, sehingga perusahaan harus mengetahui hal-hal yang berkaitan kesediaan karyawan untuk bekerja pada perusahaan tersebut dan bukan pada perusahaan lainnya

Berdasarkan data Gaikindo, penjualan mobil selama periode Januari hingga September 2012 mencapai 816.322 unit. Angka tersebut mendekati total penjualan tahun lalu sebesar 894.164 unit. Target penjualan 1 juta unit tahun ini diyakini akan tercapai. Selama September, penjualan mobil mencapai 102.111 unit, naik dibandingkan bulan sebelumnya yang mencapai 76.445 unit. Selama periode sembilan bulan tahun ini, penjualan tertinggi diraih Toyota sebanyak 298.646 unit, disusul Daihatsu 120.664 unit, Mitsubishi 109.461 unit, dan Suzuki 87.882 unit. (<http://news.liputan6.com>, 17/10/2012 10:44). Dari data Gaikindo tersebut menunjukkan bahwa ada masalah dengan penjualan Honda, karena terbukti bahwa penjualan Honda masih di bawah penjualan Mitsubishi dan penjualan Suzuki.

PT Mandala Mandiri Motor merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif sebagai dealer resmi Honda di Surabaya. PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya menangani penjualan mobil-mobil baru merek Honda dan suku cadang asli Honda. PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya beralamatkan di Jalan Jemursari No. 213 Surabaya. PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya terdiri dari

beberapa bagian antara lain: Bagian penjualan (sales) yang berjumlah 40 orang, bagian service yang berjumlah 60 orang, bagian suku cadang yang berjumlah 30 orang, dan bagian staff yang berjumlah 20 orang, sehingga secara keseluruhan jumlah karyawan 150 orang. PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya selalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya khususnya karyawan bagian penjualan (sales) yang mampu memberikan kontribusi pada perusahaan terbesar dibandingkan dengan bagian yang lain.

Berikut ini akan disajikan hasil penjualan mobil Honda di PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya, mulai Januari – Nopember 2012 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Penjualan Mobil pada PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya
Periode Tahun 2009 – 2012

Tahun	Target tiap Sales/bulan	Jumlah bulan/tahun	Target Penjualan/tahun	Realisasi Penjualan/tahun	Pertumbuhan (%)
2009	2	12	480	297	0.62
2010	2	12	672	558	0.83
2011	2	12	792	617	0.78
2012	2	12	960	721	0.75

Sumber: Divisi Marketing PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya, Tahun 2012

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada periode Tahun 2009 – 2012 penjualan Mobil pada PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya cenderung mengalami penurunan dan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Terjadinya penjualan mobil honda pada Januari – Nopember 2012 yang cenderung tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya tersebut merupakan bentuk fenomena yang berhubungan dengan penurunan kinerja karyawan. Hal ini harus segera ditangani oleh perusahaan agar

tidak menjadi masalah yang jadi berlarut-larut. Penurunan kinerja karyawan tersebut dapat dikaitkan dengan gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan, motivasi karyawan dalam bekerja, komitmen karyawan untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan, dan kebijakan dalam pemberian kompensasi yang berlaku di PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya.

Hal tersebut didukung oleh kenaikan jumlah absensi karyawan pada PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya tahun 2009 - 2012, seperti pada tabel berikut :

Tabel 1.2

Jumlah Absensi Karyawan PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya
Periode Tahun 2009 – 2012

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Frekuensi Jumlah Absensi Karyawan
2009	106	103
2010	114	108
2011	136	121
2012	150	133

Sumber: PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya, Tahun 2012

Berdasarkan tabel 1.2, dapat diketahui bahwa selama 4 tahun yaitu mulai tahun 2009 - 2012 telah terjadi kenaikan jumlah absensi pada karyawan di PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya. Fenomena tersebut mengindikasikan rendahnya komitmen karyawan PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya pada perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Sales) Pada PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan (sales) pada PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan (sales) pada PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan (sales) pada PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan (sales) pada PT. Mandala Mandiri Motor Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Sebagaimana layaknya karya ilmiah ini, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Bagi Universitas

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembandingan bagi penelitian lain serta sebagai wujud Darma Bakti kepada perguruan tinggi UPN “Veteran” Jatim pada umumnya dan Fakultas Ekonomi pada khususnya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai pertimbangan maupun bahan informasi dalam rangka mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan atau perluasan pandangan tentang pelajaran yang didapat dari bangku kuliah dan memperdalam pengetahuan terutama dalam bidang yang dikaji serta sebagai referensi ilmiah bagi para peneliti berikutnya.