

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Gonusa Prima Distribusi Jakarta Timur

¹Tina Rosa, ²Prihandono, ³Suwarni, ⁴Suhra Damayanti
¹²³⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Respati Indonesia
tinarosa@urindo.ac.id
Jakarta, Indonesia

Abstract

This study aims to analyze and empirically examine the relationship between leadership style and employee competence at PT Gonusa Prima Distribusi Jakarta Timur. The study is motivated by inconsistent findings in previous research regarding the relationship between leadership style and employee competence, as well as the limited empirical evidence in the context of distribution companies. A quantitative approach with a cross-sectional design was employed. The population consisted of 32 employees, and all members of the population were included as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed using simple linear regression. The analysis included validity, reliability, normality, linearity, heteroscedasticity, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results indicate that leadership style has a positive and statistically significant relationship with employee competence, with a regression coefficient of 0.769 and a significance value of 0.000. The correlation coefficient (R) of 0.926 and R^2 of 0.858 indicate that the model including leadership style explains 85.8% of the variation in employee competence within the study sample, while the remaining 14.2% is associated with other factors outside the model. These findings provide empirical and contextual evidence that leadership style is a relevant factor in explaining employee competence in a distribution company. Practically, the findings highlight the importance of strengthening managerial direction, communication, feedback, evaluation, motivation, and employee development support. Given the cross-sectional design, the findings indicate a statistical relationship during the observation period and should not be interpreted as definitive evidence of causality.

Keywords: *leadership style; employee competence; distribution company; simple linear regression; human resource management.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris hubungan antara gaya kepemimpinan dan kompetensi karyawan pada PT Gonusa Prima Distribusi Jakarta Timur. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan gaya kepemimpinan dan kompetensi serta terbatasnya bukti empiris pada konteks perusahaan distribusi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional. Populasi penelitian terdiri atas 32 karyawan dan seluruh anggota populasi dijadikan responden melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Pengujian meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, heteroskedastisitas, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan secara statistik dengan kompetensi karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,769 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai R sebesar 0,926 dan R^2 sebesar 0,858 menunjukkan bahwa model yang memasukkan gaya kepemimpinan dapat menjelaskan 85,8% variasi kompetensi karyawan dalam sampel penelitian, sedangkan 14,2% berkaitan dengan faktor lain di luar model. Temuan ini memberikan bukti empiris dan kontekstual bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor yang relevan dalam menjelaskan kompetensi karyawan pada perusahaan distribusi. Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan pentingnya penguatan arahan, komunikasi, umpan balik, evaluasi, motivasi, dan dukungan pengembangan karyawan dalam praktik kepemimpinan. Karena penelitian menggunakan desain cross-sectional, hasil penelitian menunjukkan hubungan statistik pada periode pengamatan dan tidak dimaksudkan sebagai bukti kausalitas mutlak.

Kata kunci: gaya kepemimpinan; kompetensi karyawan; perusahaan distribusi; regresi linear; sumber daya manusia.



PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang mampu menjalankan pekerjaan secara efektif serta beradaptasi terhadap perubahan tuntutan organisasi. Karyawan merupakan salah satu aset penting perusahaan karena pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki dapat menentukan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan. Kompetensi karyawan menjadi semakin penting karena praktik manajemen sumber daya manusia yang tepat dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja organisasi (Otoo, 2019). Kompetensi juga memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian kinerja perusahaan, karena hubungan antara praktik sumber daya manusia dan kinerja perusahaan sebagian dapat dijelaskan melalui kompetensi karyawan (Kaur et al., 2022). Oleh karena itu, pengembangan kompetensi tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga memerlukan dukungan dari lingkungan organisasi dan praktik manajemen yang mampu mendorong proses pembelajaran serta pengembangan karyawan.

Salah satu faktor manajerial yang dapat berperan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah kepemimpinan. Pemimpin tidak hanya berfungsi memberikan instruksi dan mengawasi pencapaian target, tetapi juga berperan dalam memberikan arahan, membangun komunikasi, memberikan umpan balik, memberikan motivasi, serta menciptakan kondisi yang mendukung pengembangan kemampuan karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi dapat menentukan bagaimana pemimpin berinteraksi dengan karyawan dan bagaimana karyawan menerima arahan, menyelesaikan pekerjaan, serta memperoleh dukungan untuk mengembangkan kompetensinya. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi karyawan merupakan faktor yang berkaitan dengan pencapaian kinerja, sehingga praktik kepemimpinan menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (Hajiali et al., 2022). Dengan demikian, hubungan antara gaya kepemimpinan dan kompetensi karyawan menjadi salah satu isu yang relevan dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Kepemimpinan transformasional juga ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi karyawan, yang menunjukkan bahwa perilaku pemimpin dalam memberikan inspirasi, arahan, dan dukungan dapat berkontribusi terhadap pengembangan kemampuan karyawan (Kuncoro et al., 2021).

Permasalahan tersebut menjadi semakin penting pada perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi. Aktivitas distribusi membutuhkan koordinasi antarbagian, ketepatan waktu, pencapaian target, komunikasi yang efektif, serta kemampuan menyelesaikan permasalahan operasional di lapangan. Karyawan yang belum memiliki kompetensi yang memadai dapat mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan pada akhirnya dapat menghambat proses operasional. Dalam kondisi tersebut, peran pemimpin tidak hanya diperlukan untuk memastikan pekerjaan selesai, tetapi juga untuk memberikan pembinaan dan evaluasi sehingga kemampuan karyawan dapat berkembang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan temuan bahwa kepemimpinan transformasional dan program pelatihan serta pengembangan dapat meningkatkan kompetensi karyawan, yang selanjutnya berperan dalam pencapaian kinerja (Kuncoro et al., 2021).

Konteks tersebut ditemukan pada PT Gonusa Prima Distribusi Jakarta Timur. Perusahaan ini bergerak dalam bidang distribusi makanan dan minuman dengan kegiatan operasional yang melibatkan berbagai bagian, termasuk penjualan dan ekspedisi. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan permasalahan berupa karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Kondisi tersebut menyebabkan atasan atau pimpinan perlu turun tangan secara langsung untuk membantu menyelesaikan permasalahan yang terjadi, baik di dalam kantor maupun di lapangan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan dipersepsikan tegas dan pada kondisi tertentu memberikan tekanan yang cukup besar kepada karyawan. Permasalahan juga terlihat pada aspek komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Komunikasi yang berlangsung belum sepenuhnya optimal karena perhatian pimpinan lebih banyak diarahkan pada penyelesaian permasalahan operasional di lapangan, sementara kegiatan evaluasi dan pengembangan kompetensi karyawan belum memperoleh perhatian yang maksimal. Kondisi tersebut dapat menimbulkan persoalan manajerial karena penyelesaian masalah jangka pendek belum tentu disertai dengan proses pembinaan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan permasalahan secara mandiri. Oleh karena itu, fenomena tersebut menjadi dasar penting untuk menguji secara empiris apakah gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan dengan kompetensi karyawan pada organisasi tersebut.



Sejumlah penelitian terdahulu telah menguji hubungan antara kepemimpinan, kompetensi, dan berbagai aspek sumber daya manusia. Gaya kepemimpinan ditemukan berpengaruh positif terhadap persepsi kompetensi pedagogik guru sekolah dasar, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung pengembangan kompetensi individu dalam organisasi (Suryani et al., 2021). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik, sementara iklim organisasi berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan dengan sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh kondisi organisasi sebagai konteks tempat individu bekerja (Yusuf et al., 2021).

KAJIAN PUSTAKA

Gaya kepemimpinan dan kompetensi karyawan juga ditemukan berkaitan dengan kinerja serta organizational citizenship behavior. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi merupakan bagian dari faktor penting yang berkaitan dengan perilaku dan kinerja individu dalam organisasi (Sunatar, 2022). Pada konteks perusahaan, gaya kepemimpinan ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero), sementara kompetensi berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja. Temuan tersebut memberikan bukti bahwa kepemimpinan dapat berperan dalam membentuk kompetensi karyawan pada organisasi dengan aktivitas operasional yang kompleks (Suryanto et al., 2023).

Perkembangan penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan, kompetensi, dan kinerja mulai dikaji menggunakan model yang lebih kompleks. Penelitian pada perusahaan manufaktur menunjukkan adanya kajian mengenai kompetensi, kinerja, dan gaya kepemimpinan dengan menempatkan gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian mengenai kepemimpinan dan kompetensi tidak hanya berfokus pada hubungan langsung, tetapi juga mulai mempertimbangkan mekanisme hubungan antarvariabel dalam menjelaskan kinerja karyawan (Soelistya et al., 2024).

Meskipun demikian, hasil penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan dan kompetensi belum sepenuhnya konsisten. Beberapa penelitian menemukan adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kompetensi, sedangkan penelitian lainnya menemukan hasil yang berbeda. Pada PT East Makassar, gaya kepemimpinan ditemukan tidak berpengaruh terhadap kompetensi karyawan, sedangkan budaya organisasi justru berpengaruh positif terhadap kompetensi. Temuan tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kompetensi (Irwan et al., 2025). Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kompetensi dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, lingkungan kerja, pola komunikasi, maupun karakteristik pekerjaan.

Penelitian yang lebih baru pada sektor perbankan syariah juga menunjukkan perkembangan perspektif penelitian dengan menempatkan gaya kepemimpinan sebagai mediator dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penelitian mutakhir mengenai kepemimpinan, kompetensi, dan kinerja semakin mempertimbangkan hubungan yang lebih kompleks antarvariabel (Wulansari & Said, 2026). Namun, konteks tersebut berbeda dengan perusahaan distribusi karena karakteristik pekerjaan, pola koordinasi, tuntutan operasional, dan lingkungan kerja pada sektor perbankan memiliki karakteristik yang berbeda.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, terdapat dua aspek yang menunjukkan adanya ruang penelitian lebih lanjut. Pertama, hasil penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan dan kompetensi masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Beberapa penelitian menemukan hubungan atau pengaruh positif, sedangkan penelitian lain menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi (Suryani et al., 2021; Suryanto et al., 2023; Irwan et al., 2025). Kedua, konteks penelitian terdahulu dilakukan pada berbagai jenis organisasi, seperti institusi pendidikan, perusahaan, manufaktur, pelabuhan, dan perbankan, sedangkan bukti empiris pada perusahaan distribusi dengan karakteristik pekerjaan yang menuntut koordinasi penjualan, ekspedisi, ketepatan waktu, dan penyelesaian masalah di lapangan masih relatif terbatas.

Dengan demikian, research gap penelitian ini tidak semata-mata didasarkan pada adanya permasalahan kompetensi di PT Gonusa Prima Distribusi, tetapi juga pada ketidakkonsistenan temuan empiris penelitian terdahulu dan keterbatasan konteks penelitian pada perusahaan distribusi. Penelitian ini diperlukan untuk menguji apakah hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kompetensi yang ditemukan pada beberapa penelitian terdahulu juga berlaku pada konteks perusahaan distribusi, khususnya PT Gonusa Prima Distribusi Jakarta Timur.



Berdasarkan research gap tersebut, penelitian ini menawarkan kontribusi empiris dan kontekstual, bukan klaim kebaruan teori kepemimpinan. Kontribusi empiris penelitian terletak pada pengujian kembali hubungan antara gaya kepemimpinan dan kompetensi karyawan dalam konteks perusahaan distribusi dengan karakteristik operasional yang membutuhkan koordinasi, ketepatan waktu, pencapaian target, dan penyelesaian masalah di lapangan. Sementara itu, kontribusi kontekstual penelitian terletak pada penyediaan bukti empiris mengenai hubungan kedua variabel pada PT Gonusa Prima Distribusi Jakarta Timur yang memiliki karakteristik organisasi dan jumlah karyawan yang relatif spesifik. Dengan demikian, hasil penelitian dapat memperkaya bukti mengenai apakah gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang konsisten dengan kompetensi karyawan pada konteks organisasi yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kompetensi karyawan pada PT Gonusa Prima Distribusi Jakarta Timur. Penelitian ini secara khusus menguji apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Pengujian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dan regresi linear sederhana untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan kompetensi karyawan sebagai variabel dependen.

Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empiris dalam kajian manajemen sumber daya manusia mengenai hubungan gaya kepemimpinan dan kompetensi karyawan, terutama pada konteks perusahaan distribusi. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen PT Gonusa Prima Distribusi Jakarta Timur dalam mengembangkan praktik kepemimpinan yang lebih efektif melalui komunikasi dua arah, pemberian arahan yang jelas, umpan balik, pembinaan, evaluasi, dan pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kompetensi karyawan pada PT Gonusa Prima Distribusi Jakarta Timur. Penelitian dilakukan dengan pendekatan cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu periode penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gonusa Prima Distribusi Jakarta Timur yang berjumlah 32 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dijadikan responden, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (saturated sampling/census). Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 32 responden.

Operasionalisasi Variabel

Penelitian menggunakan dua variabel, yaitu gaya kepemimpinan (X) sebagai variabel independen dan kompetensi karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Gaya kepemimpinan diperlakukan sebagai satu konstruk yang diukur melalui empat dimensi, yaitu kharismatik, transaksional, transformasional, dan visioner. Keempat dimensi tersebut tidak diperlakukan sebagai variabel yang berdiri sendiri, tetapi sebagai dimensi yang membentuk konstruk gaya kepemimpinan.

Dimensi kharismatik diukur melalui kemampuan pemimpin memberikan keteladanan, memengaruhi, dan membangun kepercayaan karyawan. Dimensi transaksional meliputi kejelasan arahan, pemberian penghargaan, pengawasan, dan evaluasi pekerjaan. Dimensi transformasional meliputi pemberian motivasi, pemberdayaan, pengembangan potensi, dan dorongan terhadap perubahan. Dimensi visioner meliputi kejelasan visi, pemberian arah, dan orientasi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kompetensi karyawan diukur melalui tiga dimensi, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Pengetahuan berkaitan dengan pemahaman karyawan terhadap pekerjaan dan prosedur kerja. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan melaksanakan tugas dan memecahkan masalah pekerjaan. Sikap kerja berkaitan dengan tanggung jawab, kedisiplinan, kerja sama, dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan.

Instrumen dan Pengukuran

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan karyawan PT. Gonusa Prima Distribusi Jakarta Timur. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = kurang setuju, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Operasionalisasi variabel penelitian dapat diringkas sebagai berikut:

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
Gaya Kepemimpinan (X)	Kharismatik	Keteladanan, kemampuan memengaruhi, kepercayaan
	Transaksional	Arahan, penghargaan, pengawasan, evaluasi
	Transformasional	Motivasi, pemberdayaan, pengembangan potensi, perubahan
	Visioner	Kejelasan visi, pemberian arah, pencapaian tujuan
Kompetensi Karyawan (Y)	Pengetahuan	Pemahaman pekerjaan dan prosedur
	Keterampilan	Kemampuan melaksanakan tugas dan pemecahan masalah
	Sikap Kerja	Tanggung jawab, disiplin, kerja sama, komitmen

Uji Instrumen

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment pada taraf signifikansi 5% untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur konstruk yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ (Terwee et al., 2007).

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis inferensial menggunakan regresi linear sederhana dengan persamaan:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = kompetensi karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = gaya kepemimpinan

e = error

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas tidak dilakukan karena penelitian hanya menggunakan satu variabel independen. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) menggunakan uji t dan uji F. Dengan jumlah responden 32 orang dan satu variabel independen, derajat bebas untuk uji t adalah $df = 30$, sehingga nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$ (dua arah) adalah sekitar 2,042. Untuk uji F digunakan $df_1 = 1$ dan $df_2 = 30$ dengan nilai F tabel sekitar 4,17. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi kompetensi karyawan yang dapat dijelaskan oleh model yang memasukkan gaya kepemimpinan. Keputusan pengujian hipotesis didasarkan pada perbandingan nilai statistik hitung dengan nilai tabel serta nilai signifikansi (p-value) terhadap $\alpha = 0,05$. Hipotesis nol (H_0) ditolak apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara statistik. Selain itu, arah dan besarnya koefisien regresi dianalisis untuk menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kompetensi karyawan.

HASIL

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada PT Gonusa Prima Distribusi Jakarta Timur dengan jumlah populasi sebanyak 32 karyawan. Seluruh anggota populasi dijadikan responden melalui teknik sampel jenuh, sehingga jumlah sampel penelitian adalah 32 responden. Penggunaan seluruh populasi sebagai responden memberikan gambaran empiris yang lebih menyeluruh mengenai kondisi gaya kepemimpinan dan kompetensi karyawan pada objek penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Kelompok Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20–25 tahun	8	25,0
2	26–30 tahun	15	46,9
3	31–35 tahun	3	9,4
4	36–40 tahun	3	9,4
5	>40 tahun	3	9,3
Total		32	100,0

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran awal mengenai kondisi variabel yang diteliti sebelum dilakukan pengujian hubungan antarvariabel. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah gaya kepemimpinan, sedangkan variabel dependen adalah kompetensi karyawan.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	N	Kategori
<i>Gaya Kepemimpinan (X)</i>	32	Baik
<i>Kompetensi Karyawan (Y)</i>	32	Baik

Berdasarkan Tabel 2, gaya kepemimpinan berada dalam kategori baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden secara umum memberikan penilaian positif terhadap pelaksanaan kepemimpinan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang dinilai baik tercermin melalui adanya pengarahan kepada karyawan, pemberian motivasi, pengawasan pekerjaan, evaluasi, serta upaya pemimpin dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompetensi karyawan juga berada dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan secara umum memiliki kemampuan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan. Kompetensi dalam penelitian ini mencakup pengetahuan mengenai pekerjaan, keterampilan dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan masalah, serta sikap kerja yang berkaitan dengan tanggung jawab, disiplin, kerja sama, dan komitmen.

Kondisi deskriptif tersebut memberikan gambaran awal bahwa objek penelitian memiliki kondisi kepemimpinan dan kompetensi yang relatif baik. Namun, kategori tersebut belum dapat menjelaskan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel. Oleh karena itu, analisis dilanjutkan dengan pengujian instrumen, asumsi model, dan pengujian hipotesis.

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen penelitian memenuhi persyaratan yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Dengan demikian, pernyataan yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan dan kompetensi karyawan dinilai layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya. Terpenuhinya persyaratan instrumen menjadi penting karena hasil regresi dan pengujian hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang diperoleh melalui instrumen penelitian. Setelah instrumen dinyatakan layak, analisis dilanjutkan dengan pengujian asumsi regresi.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa residual pada model regresi memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Unstandardized Residual
<i>N</i>	32
<i>Mean</i>	0E-7
<i>Std. Deviation</i>	1,72660928
<i>Absolute</i>	0,130
<i>Positive</i>	0,119
<i>Negative</i>	-0,130
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,733
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,655

Berdasarkan Tabel 3, nilai Asymp. Sig. sebesar 0,655. Nilai tersebut lebih besar daripada tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, tidak terdapat alasan statistik untuk menyatakan bahwa residual tidak berdistribusi normal. Residual model dapat dinyatakan berdistribusi normal dan persyaratan normalitas untuk analisis regresi terpenuhi.

Hasil ini menunjukkan bahwa penyimpangan distribusi residual tidak menjadi masalah dalam model penelitian. Oleh karena itu, analisis dapat dilanjutkan pada pengujian linearitas hubungan antara gaya kepemimpinan dan kompetensi karyawan.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan kompetensi karyawan sebagai variabel dependen membentuk hubungan linear.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Between Groups (Combined)</i>	869,042	13	66,849	16,080	0,000
<i>Linearity</i>	809,669	1	809,669	194,753	0,000
<i>Deviation from Linearity</i>	59,373	12	4,948	1,190	0,359
<i>Within Groups</i>	74,833	18	4,157		
<i>Total</i>	943,875	31			

Hasil pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada Deviation from Linearity sebesar 0,359, lebih besar dari 0,05. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari pola hubungan linear.

Sementara itu, komponen Linearity memiliki nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompetensi karyawan. Dengan demikian, hubungan kedua variabel memenuhi asumsi linearitas dan layak dianalisis menggunakan regresi linear sederhana.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada berbagai tingkat nilai prediksi. Pengujian dilakukan melalui pengamatan terhadap scatterplot. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis atau sumbu dan tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, atau bergelombang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa varians residual relatif konstan. Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas yang mengganggu. Setelah asumsi normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan regresi linear sederhana.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan dan besarnya perubahan kompetensi karyawan yang berkaitan dengan perubahan gaya kepemimpinan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	11,869	3,922	3,026	0,005
Gaya Kepemimpinan	0,769	0,057	13,453	0,000

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 11,869 + 0,769X$$

Nilai konstanta sebesar 11,869 merupakan nilai kompetensi karyawan secara matematis ketika nilai gaya kepemimpinan berada pada titik nol. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,769 menunjukkan arah hubungan yang positif.

Koefisien tersebut dapat diinterpretasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor gaya kepemimpinan berkaitan dengan peningkatan sebesar 0,769 satuan pada skor kompetensi karyawan. Dengan kata lain, arah hubungan antara kedua variabel adalah positif. Semakin baik gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan tingkat kompetensi karyawan.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah gaya kepemimpinan secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	13,453	2,042	0,000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 6, nilai t hitung sebesar 13,453 jauh lebih besar daripada t tabel sebesar 2,042. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, terdapat bukti statistik yang kuat untuk menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan. Arah pengaruh yang positif ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,769. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan diterima.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi secara keseluruhan mampu menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kompetensi karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	557,552	1	557,552	180,991	0,000
Residual	92,417	30	3,081		
Total	649,969	31			

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai F hitung sebesar 180,991 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih besar daripada F tabel sekitar 4,17, dengan $df_1 = 1$ dan $df_2 = 30$.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan merupakan variabel yang relevan dalam model untuk menjelaskan variasi kompetensi karyawan.



Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi kompetensi karyawan dapat dijelaskan oleh model penelitian.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,926	0,858	0,853	1,755

Berdasarkan Tabel 7, nilai R sebesar 0,926 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan kompetensi karyawan. Nilai R Square sebesar 0,858 menunjukkan bahwa model yang memasukkan gaya kepemimpinan mampu menjelaskan 85,8% variasi kompetensi karyawan.

Sementara itu, sebesar 14,2% variasi kompetensi karyawan berkaitan dengan faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Dengan demikian, model mempunyai kemampuan penjelasan yang kuat, tetapi nilai R Square tersebut tidak dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan secara kausal menentukan 85,8% kompetensi karyawan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT Gonusa Prima Distribusi Jakarta Timur. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, semakin baik pula kompetensi yang dimiliki karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme untuk mengarahkan pekerjaan, tetapi juga menjadi salah satu faktor yang mendukung kemampuan karyawan dalam memahami, melaksanakan, dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan (Anggoro et al., 2025).

Secara praktis, temuan tersebut menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan. Dalam kegiatan distribusi, karyawan dituntut untuk memahami prosedur kerja, menyelesaikan tugas sesuai target, menjaga ketepatan waktu, serta mampu menghadapi berbagai permasalahan operasional. Kondisi tersebut membutuhkan pemimpin yang tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga memberikan contoh, arahan, motivasi, evaluasi, dan dukungan kepada karyawan. Arahan yang jelas dapat membantu karyawan memahami standar pekerjaan, sedangkan evaluasi dan umpan balik dapat membantu karyawan memperbaiki kekurangan dalam pelaksanaan tugas (Soelistya et al., 2024).

Selain itu, kepemimpinan yang efektif dan komunikatif dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan kompetensi serta efektivitas kerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, membangun komunikasi, dan memberikan dukungan secara konsisten dapat membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan dan meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas (Natsir et al., 2024).

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan dengan kompetensi individu dalam organisasi. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan supervisi dapat membantu meningkatkan pemahaman serta kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya (Suryani et al., 2021). Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kompetensi juga ditemukan dalam konteks organisasi pendidikan, di mana kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Yusuf et al., 2021).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi merupakan faktor penting dalam perilaku dan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan kondisi yang mendukung karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan menunjukkan perilaku kerja yang lebih baik (Sunatar, 2022). Selain itu, kompetensi juga ditemukan memiliki posisi penting dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja, sehingga pengembangan kompetensi menjadi salah satu mekanisme penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (Suryanto et al., 2023).



Meskipun demikian, hasil penelitian ini tidak sepenuhnya konsisten dengan penelitian sebelumnya. Terdapat penelitian yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kompetensi karyawan, sedangkan faktor budaya organisasi justru menunjukkan pengaruh yang lebih kuat terhadap kompetensi (Irwan et al., 2025). Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kompetensi dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, serta kondisi karyawan. Dengan demikian, hubungan antara gaya kepemimpinan dan kompetensi tidak selalu bersifat seragam pada setiap organisasi.

Perbedaan tersebut menjadi penting dalam konteks penelitian pada PT Gonusa Prima Distribusi Jakarta Timur. Karakteristik pekerjaan pada sektor distribusi membutuhkan koordinasi yang intensif, ketepatan waktu, pemahaman prosedur, pengawasan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan berbagai permasalahan operasional yang dapat muncul dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam kondisi tersebut, pemimpin memiliki kesempatan yang cukup besar untuk berinteraksi secara langsung dengan karyawan melalui pemberian arahan, pengawasan, evaluasi, motivasi, dan umpan balik. Interaksi yang berlangsung secara konsisten tersebut tidak hanya berfungsi untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai target, tetapi juga dapat menjadi sarana pembelajaran bagi karyawan dalam memahami standar kerja dan meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Kajian mengenai kepemimpinan dan pembelajaran di tempat kerja menunjukkan bahwa perilaku pemimpin sebagai teladan, dukungan hubungan kerja, serta interaksi antara pemimpin dan karyawan dapat memberikan pengaruh positif terhadap proses pembelajaran individu maupun tim di tempat kerja (Geerts et al., 2024).

Dalam konteks operasional perusahaan distribusi, proses pembelajaran tersebut dapat berlangsung melalui pengalaman kerja sehari-hari. Ketika karyawan menghadapi kendala dalam menyelesaikan pekerjaan, pemimpin dapat memberikan arahan mengenai langkah penyelesaian, menjelaskan prosedur yang tepat, serta melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan. Proses tersebut memungkinkan karyawan tidak hanya menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi, tetapi juga memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang dapat digunakan ketika menghadapi permasalahan serupa pada waktu berikutnya. Dengan demikian, kepemimpinan yang disertai komunikasi dan pemberian dukungan dapat menciptakan kondisi yang mendorong karyawan untuk belajar dari pengalaman kerja dan meningkatkan kompetensinya. Penelitian mengenai hubungan kepemimpinan dan kompetensi juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan kompetensi kerja, sehingga kepemimpinan dapat menjadi salah satu mekanisme yang mendukung pengembangan kemampuan karyawan (Asbari et al., 2024).

Selain pemberian arahan, pengawasan dan evaluasi yang dilakukan pemimpin juga dapat menjadi bagian penting dalam proses pengembangan kompetensi. Evaluasi memungkinkan karyawan mengetahui kesalahan atau kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, sedangkan umpan balik membantu karyawan memahami aspek yang perlu diperbaiki. Dalam hubungan kerja yang berlangsung secara berkelanjutan, dukungan pimpinan juga dapat meningkatkan kesempatan karyawan untuk memperoleh pengalaman, mengembangkan kemampuan, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa dukungan supervisor dan kesempatan pengembangan kompetensi menjadi mekanisme penting yang menghubungkan kepemimpinan dengan perkembangan kapasitas kerja karyawan (Mazzetti et al., 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kompetensi karyawan pada PT Gonusa Prima Distribusi Jakarta Timur dapat dipahami melalui proses interaksi yang terjadi dalam aktivitas kerja sehari-hari. Pemimpin yang mampu memberikan arahan secara jelas, memberikan contoh dalam bekerja, melakukan evaluasi, memberikan umpan balik, serta mendukung penyelesaian masalah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi pengembangan kompetensi. Oleh karena itu, hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kompetensi karyawan memperlihatkan bahwa kepemimpinan memiliki peran tidak hanya dalam mengendalikan pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga dalam membentuk proses pembelajaran dan pengembangan kemampuan karyawan.

Secara teoritis, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kompetensi dapat dijelaskan melalui mekanisme arahan dan pembelajaran kerja. Pemimpin yang memberikan arahan secara jelas membantu karyawan memahami tugas, prosedur, standar, serta tujuan yang harus dicapai. Pemahaman tersebut menjadi dasar bagi terbentuknya pengetahuan kerja yang lebih baik. Selain itu, ketika pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar melalui pengalaman kerja dan memberikan umpan balik terhadap hasil pekerjaan, karyawan memperoleh kesempatan untuk memperbaiki kesalahan dan meningkatkan keterampilan.

Mekanisme berikutnya adalah motivasi dan dukungan. Pemimpin yang memberikan motivasi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan tidak hanya berorientasi pada penyelesaian tugas. Dukungan pemimpin juga dapat menciptakan rasa percaya diri dalam menghadapi permasalahan pekerjaan. Kondisi tersebut penting karena kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup sikap kerja, tanggung jawab, disiplin, kerja sama, dan komitmen terhadap pekerjaan.

Gaya kepemimpinan transformasional secara khusus dapat menjelaskan mekanisme tersebut melalui pemberian inspirasi, motivasi, perhatian terhadap kebutuhan individu, serta dorongan untuk mengembangkan potensi. Kepemimpinan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dapat mendorong proses pembelajaran dan peningkatan kemampuan secara berkelanjutan. Dengan demikian, pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pemberi perintah, tetapi juga sebagai fasilitator pengembangan kompetensi karyawan.

Dalam konteks PT Gonusa Prima Distribusi Jakarta Timur, mekanisme tersebut terlihat relevan dengan kebutuhan pekerjaan karyawan. Karyawan membutuhkan pengetahuan mengenai pekerjaan dan prosedur, keterampilan dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan masalah, serta sikap kerja berupa tanggung jawab, disiplin, kerja sama, dan komitmen. Apabila pemimpin mampu memberikan arahan yang jelas, melakukan pengawasan secara proporsional, memberikan evaluasi, serta menyediakan dukungan pengembangan, maka proses kerja dapat sekaligus menjadi proses pembelajaran bagi karyawan. Kepemimpinan yang memberikan dukungan, menunjukkan keteladanan, serta membangun hubungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang mendukung pembelajaran karyawan di tempat kerja (Jarl, 2024). Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan tidak hanya terbentuk melalui faktor individual, tetapi juga melalui lingkungan organisasi dan interaksi dengan pemimpin. Lingkungan kerja yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh arahan, menerima umpan balik, dan mengembangkan kemampuan dapat membantu meningkatkan kompetensi. Dukungan dari atasan dan tersedianya kesempatan untuk mengembangkan kompetensi juga dapat menjadi mekanisme penting dalam mendorong perkembangan kemampuan karyawan (Hoedemakers et al., 2025). Dengan demikian, kepemimpinan dapat menjadi salah satu mekanisme organisasi yang mendukung proses pembelajaran dan pengembangan karyawan.

Nilai koefisien determinasi sebesar 85,8% menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang tinggi terhadap variasi kompetensi karyawan dalam sampel penelitian. Namun, nilai tersebut tidak boleh ditafsirkan bahwa gaya kepemimpinan secara kausal menentukan 85,8% kompetensi karyawan. Koefisien determinasi pada dasarnya menunjukkan proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model, bukan bukti bahwa variabel independen menyebabkan perubahan pada variabel dependen (Gao et al., 2024). Sebesar 14,2% variasi kompetensi masih berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Faktor tersebut dapat berupa pelatihan, pengalaman kerja, pendidikan, motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan karakteristik individual karyawan.

Dengan demikian, pengembangan kompetensi karyawan sebaiknya tidak hanya dilakukan melalui perbaikan gaya kepemimpinan. Perusahaan juga perlu mengembangkan program pelatihan, memberikan kesempatan peningkatan keterampilan, memperkuat sistem evaluasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung proses pembelajaran. Pendekatan yang terintegrasi tersebut dapat memperkuat dampak kepemimpinan terhadap pengembangan kompetensi karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi empiris bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam menjelaskan kompetensi karyawan pada konteks perusahaan distribusi. Temuan ini memperluas bukti empiris sebelumnya yang banyak dilakukan pada sektor pendidikan dan organisasi lainnya dengan memberikan bukti pada konteks perusahaan distribusi. Kontribusi penelitian ini terutama terletak pada kontribusi empiris dan kontekstual, bukan pada penciptaan teori kepemimpinan baru.

Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah bahwa pimpinan PT Gonusa Prima Distribusi Jakarta Timur perlu mempertahankan praktik kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, evaluasi, dan dukungan pengembangan kepada karyawan. Pemimpin juga perlu memberikan umpan balik secara berkala serta menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan melalui pengalaman kerja dan pembelajaran. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya diarahkan pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada pembentukan kompetensi karyawan secara berkelanjutan.



KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan berhubungan positif dan signifikan secara statistik dengan kompetensi karyawan pada PT Gonusa Prima Distribusi Jakarta Timur. Temuan ini secara langsung menjawab tujuan penelitian bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompetensi karyawan. Artinya, kondisi gaya kepemimpinan yang semakin baik berkaitan dengan kondisi kompetensi karyawan yang semakin baik. Hubungan tersebut terlihat dari kemampuan gaya kepemimpinan dalam menjelaskan kondisi kompetensi karyawan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja.

Secara lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang memberikan arahan, pengawasan, evaluasi, motivasi, dan dukungan terhadap karyawan berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pengarahan terhadap pelaksanaan tugas, tetapi juga menjadi bagian dari lingkungan kerja yang mendukung perkembangan kompetensi karyawan.

Model penelitian menghasilkan nilai R^2 sebesar 0,858, yang menunjukkan bahwa model yang memasukkan gaya kepemimpinan mampu menjelaskan 85,8% variasi kompetensi karyawan, sedangkan 14,2% lainnya berkaitan dengan faktor lain di luar model. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor yang relevan dalam menjelaskan kompetensi karyawan pada konteks PT Gonusa Prima Distribusi Jakarta Timur.

Dengan demikian, tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan kompetensi karyawan telah tercapai, dengan hasil bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat positif dan signifikan secara statistik. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa kondisi kepemimpinan yang lebih baik berkaitan dengan kondisi kompetensi karyawan yang lebih baik pada objek penelitian karena penelitian menggunakan desain cross-sectional, kesimpulan tersebut perlu dipahami berdasarkan kondisi yang diamati pada periode penelitian. Oleh sebab itu, temuan ini menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh secara statistik dalam model penelitian, tetapi tidak dimaksudkan sebagai bukti perubahan kompetensi dari waktu ke waktu maupun sebagai hubungan sebab-akibat secara mutlak.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, V., Masruri, M., & Kurniawati, R. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan pembinaan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Hiu Megaptera di Kota Tangerang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(2). <https://doi.org/10.23960/jbm.v21i2.4174>
- Asbari, M., et al. (2024). *[Sumber tentang transformational leadership dan kompetensi kerja]*.
- Gao, J., et al. (2024). *R-squared (R^2) – How much variation is explained?* *SAGE Open Medicine*.
- Geerts, J., et al. (2024). The impact of leadership on the workplace learning of individuals and teams: A literature review and synthesis. *The Learning Organization*, 31(3), 411–439. <https://doi.org/10.1108/TLO-11-2022-0144>
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hoedemakers, J., Vanderstukken, A., Stoffers, J., & van der Heijden, B. (2025). “Let’s stick together”: Toward a serial mediation model about the impact of relational leadership on workers’ employability. *Career Development International*, 30(1), 106–122. <https://doi.org/10.1108/CDI-01-2024-0054>
- Irwan, I., Idris, R., Fajriah, Y., & Wahyuningsih, S. (2025). The influence of organizational culture and leadership style on employee performance mediated by employee competence at PT. East Makassar. *Gema Wiralodra*, 15(3), 978–986. <https://doi.org/10.31943/gw.v15i3.770>
- Jarl, F. H. (2024). The impact of leadership on the workplace learning of individuals and teams: A literature review and synthesis. *The Learning Organization*, 31(3), 411–439. <https://doi.org/10.1108/TLO-11-2022-0144>
- Kaur, S., Bains, G. K., & Kaur, G. (2022). Human resource practices, employee competencies and firm performance: A 2-1-2 multilevel mediational analysis. *Personnel Review*, 51(3), 1100–1119. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2020-0609>



- Kuncoro, G. P. H., Situngkir, S., & Yacob, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi dan program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi di Petrochina Internasional Jabung Ltd. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(2), 469–475. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.225>
- Mazzetti, G., et al. (2024). “Let’s stick together”: Toward a serial mediation model about the impact of relational leadership on workers’ employability. *Career Development International*. <https://doi.org/10.1108/CDI-01-2024-0054>
- Natsir, R., Ramli, M., & Putra, A. H. P. K. (2024). The effect of leadership style, compensation and competence on optimizing organizational performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 4(2), 146–157. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v4i2.510>
- Otoo, F. N. K. (2019). Human resource management (HRM) practices and organizational performance: The mediating role of employee competencies. *Employee Relations*, 41(5), 949–970. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2018-0053>
- Soelistya, D., Warindra, A. S., Desembrianita, E., Purwanti, T., & Suhardi, S. (2024). The role of competence on performance leadership style as an intervening variable. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 8(1), 17–31. <https://doi.org/10.30988/jmil.v8i1.1195>
- Sunatar, B. (2022). Effect of leadership style and employee competence on employee performance through organizational citizenship behavior. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 5(2), 572–590. <https://doi.org/10.31538/ijse.v5i2.2209>
- Suryani, E. L., Sudharto, & Roshayanti, F. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah terhadap persepsi kompetensi pedagogik guru sekolah dasar di Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 81–92. <https://doi.org/10.26877/jmp.v10i1.9431>
- Suryanto, A. M., Tridayanti, H., & Suyono, J. (2023). Analysis of the influence of leadership and compensation style on employee performance with competence as an intervening variable at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero). *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 6(3). <https://doi.org/10.29138/ijebd.v6i3.2258>
- Terwee, C. B., Bot, S. D. M., de Boer, M. R., van der Windt, D. A. W. M., Knol, D. L., Dekker, J., & de Vet, H. C. W. (2007). Quality criteria were proposed for measurement properties of health status questionnaires. *Journal of Clinical Epidemiology*, 60(1), 34–42. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2006.03.012>
- Wulansari, I., & Said, L. R. (2026). Leadership style as a mediator between employee competence and performance in Islamic banking: A case study of BSI Area Banjarmasin. *Ilomata International Journal of Management*, 7(1), 403–419. <https://doi.org/10.61194/ijjm.v7i1.1999>
- Yusuf, M., Arifin, Z., & Firdausi, I. (2021). The influence of leadership style and employee competence with organizational climate as an intervening variable on employee performance in educational institutions. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 21(11), 59–69. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2021/v21i1130441>