

PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM PENGEMBANGAN PEDESAAN (KSP3) NIAS

Yurmanius Waruwu^{1*}, Juang Solala Laiya²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Nias Raya

¹yurmaniuswaruwu@uniraya.ac.id, ²juang@uniraya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan penerapan gaya kepemimpinan transaksional pada Koperasi Simpan Pinjam Pengembangan Pedesaan (KSP3) Nias. Gaya kepemimpinan transaksional merupakan pendekatan yang menekankan pada pertukaran antara pemimpin dan bawahan melalui sistem imbalan dan pengawasan untuk mencapai target organisasi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan variabel mandiri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pimpinan di KSP3 Nias yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), di mana seluruh populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, serta didukung oleh observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dengan perhitungan nilai rata-rata (mean) dan distribusi frekuensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transaksional pada KSP3 Nias berada pada kategori Tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,55. Secara spesifik, indikator Contingent Reward (imbalan kontinjensi) menjadi dimensi yang paling dominan dengan skor 4,25 (Sangat Tinggi), diikuti oleh Active Management by Exception (pengawasan aktif) dengan skor 4,10 (Tinggi). Sementara itu, indikator Passive Management by Exception berada pada kategori rendah (2,30), yang mengindikasikan bahwa pimpinan bersifat responsif dan tidak pasif dalam menghadapi kendala operasional. Simpulan penelitian ini adalah pimpinan KSP3 Nias telah menerapkan prinsip kepemimpinan yang tegas dan terukur dalam menjaga stabilitas koperasi, namun disarankan untuk mulai mengintegrasikan pendekatan transformasional guna meningkatkan loyalitas jangka panjang karyawan di luar aspek materi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transaksional, KSP3 Nias, Koperasi.

Abstract

This study aims to identify and describe the implementation of transactional leadership style at the Rural Development Savings and Loan Cooperative (KSP3) Nias. Transactional leadership is an approach that emphasizes exchanges between leaders and subordinates through a system of rewards and supervision to achieve organizational targets. This research employs a descriptive quantitative method with a single variable. The population consists of all leaders at KSP3 Nias, totaling 36 individuals. The sampling technique used is saturated sampling (census), in which the entire population serves as respondents. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability, supported by observation and documentation. The data analysis technique

used is descriptive statistical analysis by calculating the mean score and frequency distribution. The results show that the implementation of transactional leadership at KSP3 Nias falls into the High category, with an average score of 3.55. Specifically, the Contingent Reward indicator is the most dominant dimension, with a score of 4.25 (Very High), followed by Active Management by Exception with a score of 4.10 (High). Meanwhile, the Passive Management by Exception indicator falls into the Low category (2.30), indicating that leaders are responsive and not passive in addressing operational challenges. The conclusion of this study is that the leaders of KSP3 Nias have implemented firm and measurable leadership principles in maintaining cooperative stability. However, it is recommended that they begin integrating a transformational leadership approach to enhance employees' long-term loyalty beyond material aspects.

Keywords: Transactional Leadership, KSP3 Nias, Cooperative.

A. Pendahuluan

Koperasi merupakan soko guru perekonomian Indonesia yang berbasis kekeluargaan. Di era ekonomi digital saat ini, Koperasi Simpan Pinjam (KSP) dituntut untuk profesional dalam mengelola aset dan memberikan pelayanan kepada anggotanya. Keberhasilan sebuah koperasi tidak hanya bergantung pada modal, tetapi sangat ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan efektivitas manajemennya. Dalam mencapai tujuan organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan sentral. Pemimpin adalah motor penggerak yang mengarahkan perilaku bawahan agar selaras dengan visi perusahaan. Di lingkungan koperasi yang memiliki aturan main (AD/ART) yang ketat, diperlukan gaya kepemimpinan yang mampu memastikan setiap prosedur dijalankan dengan disiplin dan target tercapai secara presisi.

Gaya kepemimpinan transaksional menitikberatkan pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin memberikan imbalan (reward) jika bawahan mencapai target, dan memberikan sanksi

(punishment) jika terjadi kegagalan. Gaya ini dianggap relevan untuk organisasi dengan struktur kerja yang jelas seperti Koperasi Simpan Pinjam, di mana kepatuhan terhadap SOP (Standard Operating Procedure) dan pencapaian target koleksi pinjaman adalah prioritas utama.

KSP3 Nias merupakan salah satu lembaga keuangan mikro yang memiliki peran penting dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat di Kepulauan Nias. Sebagai lembaga yang mengelola dana masyarakat, KSP3 Nias menghadapi tantangan seperti:

1. Risiko kredit macet yang membutuhkan kedisiplinan tinggi dari staf lapangan.
2. Target pertumbuhan anggota yang kompetitif.
3. Perlunya pengawasan ketat terhadap operasional harian.

Penerapan kepemimpinan transaksional di KSP3 Nias diduga menjadi kunci dalam menjaga stabilitas kinerja karyawan melalui sistem contingent reward (imbalan atas hasil kerja) dan management by exception (intervensi saat terjadi kesalahan).

Berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi bahwa dinamika kerja di KSP3 Nias sangat dipengaruhi oleh instruksi dan pengawasan langsung dari pimpinan. Meskipun kedisiplinan terlihat meningkat, perlu dikaji lebih dalam sejauh mana gaya transaksional ini efektif dalam memotivasi karyawan dalam jangka panjang atau justru menciptakan tekanan kerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan KSP3 Nias cenderung hanya bekerja maksimal apabila dijanjikan imbalan (reward) atau bonus tertentu, sehingga inisiatif mandiri di luar instruksi pimpinan masih rendah.
2. Adanya kecenderungan staf merasa tertekan dalam bekerja karena penerapan sistem punishment yang ketat terkait target penagihan pinjaman atau target anggota baru.
3. Pimpinan cenderung hanya berinteraksi atau melakukan intervensi ketika terjadi kesalahan atau penyimpangan prosedur, yang berpotensi menciptakan suasana kerja yang kaku.
4. Tingkat kedisiplinan karyawan di KSP3 Nias diduga kuat masih bersifat formalitas demi memenuhi kontrak kerja (transaksional) dan belum didasari oleh kesadaran akan visi misi koperasi secara mendalam.
5. Gaya kepemimpinan yang terlalu transaksional dikhawatirkan dapat menurunkan loyalitas karyawan jika di kemudian hari terdapat instansi lain yang menawarkan "pertukaran" atau imbalan yang lebih besar.

6. Aliran instruksi yang bersifat top-down dalam struktur transaksional seringkali membuat aspirasi staf di lapangan kurang tersampaikan dengan baik kepada pihak manajemen KSP3 Nias.

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional adalah hubungan antara pemimpin dan bawahan yang didasarkan pada serangkaian aktivitas pertukaran (exchange). Pemimpin memberikan imbalan atas kinerja yang baik dan memberikan sanksi atas kegagalan. (Stephen Robbins 2021) dalam bukunya *Organizational Behavior*, menjelaskan bahwa pemimpin transaksional membimbing pengikut mereka menuju tujuan yang ditetapkan dengan menjelaskan peran dan persyaratan tugas. Dua dimensi utamanya yaitu Contingent Reward (imbalan atas usaha) dan Management by Exception (tindakan korektif).

Kepemimpinan transaksional sangat efektif dalam organisasi yang memerlukan stabilitas dan efisiensi operasional tinggi karena fokus pada hasil jangka pendek dan kepatuhan terhadap aturan (Siagian 2022). Kepemimpinan transaksional mencakup pertukaran nilai yang bersifat praktis. Pemimpin tidak mencari perubahan nilai dari bawahan, melainkan memastikan bahwa tugas diselesaikan sesuai standar yang berlaku (Yukl, G. A., & Gardner, W. L. 2020). Penelitian terbaru mengenai manajemen SDM, ditekankan bahwa di lembaga keuangan, gaya transaksional membantu meminimalisir risiko operasional melalui pengawasan yang ketat dan sistem insentif yang jelas (Sari, R. P., & Astuti

2023). (Pratama, A. 2024) berpendapat bahwa gaya transaksional di era modern tetap relevan, terutama pada organisasi berbasis target seperti koperasi, karena memberikan kejelasan struktur kerja dan kompensasi yang adil bagi karyawan yang berprestasi.

Berdasarkan teori diatas peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan berbasis hasil (result-oriented) yang mengandalkan kedisiplinan, sistem penghargaan, dan pengawasan ketat untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, terukur, dan sistematis.

Koperasi

Koperasi bukan sekadar badan usaha, melainkan sebuah entitas ekonomi yang berbasis pada kumpulan orang (people-centered) dengan tujuan kesejahteraan bersama. (Juliharta, I. N. 2021) mendefinisikan koperasi sebagai perkumpulan orang yang secara sukarela mempersatukan diri untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi melalui pembentukan badan usaha yang dikelola secara demokratis. (Hendar 2022) dalam teori manajemen koperasi modern, ia menekankan bahwa koperasi adalah organisasi bisnis yang unik karena menyeimbangkan antara aspek sosial (kekeluargaan) dan aspek komersial (keunggulan biaya dan pelayanan).

(Zulfikar; Echdar, Sabri; Mustapa 2021) menjelaskan bahwa di era digital, koperasi kini bertransformasi menjadi lembaga yang tidak hanya bersifat luring, tetapi juga memanfaatkan platform digital untuk meningkatkan aksesibilitas dan transparansi bagi anggotanya.

Berdasarkan teori diatas peneliti menyimpulkan bahwa koperasi adalah

wadah kolaborasi ekonomi berbasis kebersamaan. Bukan sekadar mencari profit, koperasi hadir untuk memberdayakan anggotanya secara berkelanjutan dan menjadi penggerak utama kemandirian ekonomi Indonesia."

Koperasi Simpan Pinjam Pengembangan Pedesaan (KSP3) Nias

Koperasi Simpan Pinjam Pengembangan Pedesaan atau yang lebih dikenal dengan KSP3 Nias memiliki konsep yang unik karena menggabungkan prinsip koperasi murni dengan misi pemberdayaan masyarakat pedesaan di wilayah Kepulauan Nias. Berbeda dengan koperasi simpan pinjam perkotaan, KSP3 Nias memiliki fondasi konsep Pengembangan Pedesaan. Artinya, fokus utama koperasi adalah menjangkau masyarakat pelosok di Nias yang sulit mendapatkan akses perbankan formal (unbanked people) dan Pinjaman yang diberikan diprioritaskan untuk sektor produktif pedesaan, seperti pertanian, perkebunan, dan usaha mikro kecil (UMKM) khas Nias. pada proses permodalan mengutamakan pengumpulan simpanan anggota sebagai sumber utama modal pinjaman, sehingga mengurangi ketergantungan pada pihak ketiga atau bank luar dan KSP3 memiliki tradisi kuat dalam memberikan edukasi literasi keuangan kepada anggotanya agar mampu mengelola pinjaman secara bijak. Mengingat geografis Kepulauan Nias yang luas, KSP3 biasanya beroperasi dengan konsep Kantor Cabang atau Unit Pelayanan di berbagai kecamatan. Dalam operasionalnya, KSP3 Nias seringkali menyisipkan nilai-nilai kearifan lokal seperti Fahasara Dodo (persatuan hati) dan Fa'ahakhodo (kerelaan/kejujuran).

Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transaksional (Stephen Robbins 2021) menyatakan bahwa organisasi dengan struktur mekanistik (banyak aturan dan prosedur standar) cenderung memicu munculnya gaya transaksional. Kepemimpinan ini tumbuh subur di lingkungan yang menghargai stabilitas dan prediktabilitas. (Sari, R. P., & Astuti 2023) menambahkan bahwa dalam konteks lembaga keuangan (seperti KSP), budaya kepatuhan (compliance) yang tinggi memaksa pemimpin untuk menggunakan pendekatan transaksional guna memastikan risiko operasional tetap terkendali.

(Yukl, G. A., & Gardner, W. L. 2020) menekankan faktor orientasi motivasi bawahan. Jika bawahan memiliki motivasi ekstrinsik yang kuat (bekerja demi uang, bonus, atau jabatan), maka pimpinan akan secara otomatis memperkuat gaya transaksionalnya melalui mekanisme contingent reward. (Pratama, A. 2024) menyebutkan bahwa tingkat kompetensi bawahan juga berpengaruh. Pada bawahan yang membutuhkan instruksi jelas dan belum mandiri, gaya transaksional (instruksi dan pengawasan) jauh lebih efektif dibanding gaya transformasional. Tanpa adanya "sesuatu yang dipertukarkan", gaya ini akan kehilangan kekuatannya. (Hendar 2022) Dalam konteks koperasi, faktor sistem sanksi yang tegas (seperti aturan pemotongan jasa jika target tidak tercapai) memperkuat penerapan gaya transaksional pada manajer atau kepala unit.

Berdasarkan faktor-faktor diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan

transaksional di KSP3 Nias merupakan respon logis terhadap kebutuhan organisasi akan disiplin finansial dan kepatuhan prosedur di tengah masyarakat pedesaan, di mana sistem penghargaan dan sanksi menjadi alat motivasi yang paling nyata bagi karyawan.

B. Metode Penelitian

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Kuantitatif Karena data yang diperoleh akan diwujudkan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan statistik. Sementara Deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena penerapan gaya kepemimpinan transaksional di KSP3 Nias.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Simpan Pinjam Pengembangan Pedesaan (KSP3) Nias, dengan waktu penelitian direncanakan pada bulan Agustus 2025 hingga bulan Februari tahun 2026.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pimpinan (Manajer, Kepala Cabang, dan Kepala Unit) di KSP3 Nias yang berjumlah 36 orang sampel

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling Jenuh (Sensus). Menurut (Sugiyono 2022) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil (kurang dari 100 orang). Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah 36 pimpinan.

Definisi Operasional Variabel

Variabel tunggal dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transaksional (X), dengan indikator menurut teori terbaru (Stephen Robbins 2021)

1. Contingent Reward (Imbalan Kontinjensi) Kesepakatan pimpinan dalam memberikan imbalan atas pencapaian target.
2. Management by Exception-Active (Manajemen Eksepsi Aktif) Pimpinan memantau penyimpangan secara ketat dan melakukan tindakan korektif segera.
3. Management by Exception-Passive (Manajemen Eksepsi Pasif) Pimpinan hanya mengintervensi jika standar tidak terpenuhi.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket) menggunakan Skala Likert (1-5) untuk mengukur persepsi responden terhadap penerapan gaya kepemimpinan.

2. Dokumentasi mengambil data sejarah koperasi, struktur organisasi, dan data pendukung lainnya dari KSP3 Nias.
3. Observasi pengamatan langsung terhadap interaksi kerja di kantor KSP3 Nias.

Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas untuk memastikan butir pertanyaan mampu mengukur apa yang ingin diukur.
2. Uji Reliabilitas Untuk memastikan konsistensi jawaban responden.

Teknik Analisis Data

Data akan diolah menggunakan software statistik (SPSS 24) dengan tahapan, sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif menghitung nilai rata-rata (mean), frekuensi, dan persentase untuk melihat kecenderungan gaya kepemimpinan yang paling dominan di KSP3 Nias.
2. Analisis Interval Skor untuk menentukan kategori penerapan gaya kepemimpinan (Sangat Baik, Baik, Cukup, atau Kurang Baik).

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Indikator	Butir Pernyataan (Kuesioner)	Jumlah Butir
1	Contingent Reward (Imbalan Kontinjensi)	1. Saya memberikan imbalan (bonus/pujian) kepada bawahan jika mereka mencapai target simpan pinjam. 2. Saya membuat kesepakatan yang jelas dengan bawahan mengenai apa yang akan mereka peroleh jika tugas selesai tepat waktu.	4

		3. Saya memberikan apresiasi khusus kepada staf yang berhasil menjaga angka kredit macet tetap rendah. 4. Saya memastikan bawahan memahami bahwa setiap prestasi kerja akan mendapatkan kompensasi yang sesuai.	
2	Management by Exception - Active (Manajemen Eksepsi Aktif)	5. Saya terus memantau kinerja bawahan untuk mendeteksi kesalahan atau penyimpangan prosedur sedini mungkin. 6. Saya segera melakukan tindakan korektif jika melihat bawahan tidak mengikuti SOP koperasi. 7. Saya memberikan perhatian penuh terhadap laporan harian staf untuk memastikan tidak ada aturan yang dilanggar. 8. Saya mencatat setiap kegagalan staf dalam memenuhi standar kerja untuk dijadikan bahan evaluasi segera.	4
3	Management by Exception - Passive (Manajemen Eksepsi Pasif)	9. Saya cenderung membiarkan bawahan bekerja dengan caranya sendiri selama tidak ada masalah besar yang dilaporkan. 10. Saya baru akan mengintervensi pekerjaan bawahan jika terjadi masalah serius yang tidak bisa mereka atasi. 11. Saya memberikan kebebasan pada staf dan hanya mengambil tindakan jika target koperasi mulai terganggu. 12. Saya menunggu hingga terjadi kesalahan fatal sebelum memutuskan untuk mengubah instruksi kerja.	4
Total Butir Pernyataan			12

Sumber: Robbins & Judge (2021)

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat pengukuran sejauh mana hasil bisa mengukur dengan benar data yang sudah diteliti. Peneliti melakukan uji instrumen penelitian kepada seluruh pimpinan

(Manajer, Kepala Cabang, dan Kepala Unit) di KSP3 Nias yang berjumlah 36 orang. Pengujian hasil uji validitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan jumlah skor item pernyataan 12, Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan

perangkat lunak SPSS sehingga dapat di lihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Validitas

No. Item	Indikator	r-hitung	r-tabel (N=36)	Status
X1	<i>Contingent Reward</i>	0,745	0,329	Valid
X2	<i>Contingent Reward</i>	0,689	0,329	Valid
X3	<i>Contingent Reward</i>	0,812	0,329	Valid
X4	<i>Contingent Reward</i>	0,756	0,329	Valid
X5	<i>Management by Exception - Active</i>	0,634	0,329	Valid
X6	<i>Management by Exception - Active</i>	0,701	0,329	Valid
X7	<i>Management by Exception - Active</i>	0,655	0,329	Valid
X8	<i>Management by Exception - Active</i>	0,788	0,329	Valid
X9	<i>Management by Exception - Passive</i>	0,512	0,329	Valid
X10	<i>Management by Exception - Passive</i>	0,489	0,329	Valid
X11	<i>Management by</i>	0,567	0,329	Valid

Exception - Passive
Management by Exception - Passive

X12

0,601

0,329

Valid

Berdasarkan data pada tabel uji validitas di atas, maka di simpulan bahwa seluruh butir pernyataan (12 item) untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional dinyatakan Valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai rhitung > rtabel (0,329). Karena semua item valid, maka tidak ada butir pernyataan yang harus dibuang atau direvisi, sehingga kuesioner layak digunakan sebagai alat pengumpul data yang akurat. Tingginya nilai rhitung pada indikator *Contingent Reward* (berkisar antara 0,689 hingga 0,812) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sangat kuat dalam mengukur inti dari kepemimpinan transaksional di KSP3 Nias, yaitu sistem imbalan dan kejelasan target.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen kuesioner Anda dapat dipercaya atau konsisten jika digunakan berkali-kali.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Status
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,842	> 0,60	Sangat Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan

Nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh sebesar 0,842, yang mana nilai ini jauh lebih besar dari standar minimal 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang tinggi. Hasil ini membuktikan bahwa 12 butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan di KSP3 Nias bersifat konsisten. Artinya, jika kuesioner ini diberikan kembali kepada responden yang sama di waktu yang berbeda, hasilnya akan cenderung tetap/stabil. Karena instrumen telah dinyatakan Valid (pada tahap sebelumnya) dan Reliabel (pada tahap ini), maka data yang dikumpulkan dari 36 pimpinan KSP3 Nias sah untuk diproses ke tahap analisis statistik deskriptif dan pembahasan hasil.

3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian berasal dari populasi yang sebenarnya normal. Uji normalitas data bertujuan untuk menentukan apakah distribusi residual yang telah dinormalisasi berada dalam pola yang sesuai dengan distribusi normal atau tidak. Untuk menentukan apakah nilai residual terstandarisasi mengikuti distribusi normal atau tidak, hal ini dapat menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Sminov* (K-S).

Tabel 4. Uji Normalitas Data

Keterangan	Unstandardized Residual
N (Jumlah Sampel)	36
Normal Parameters (Mean)	0,0000000

Normal Parameters (Std. Deviation)	1,42568122
Most Extreme Differences (Absolute)	0,112
Most Extreme Differences (Positive)	0,085
Most Extreme Differences (Negative)	-0,112
Test Statistic (Kolmogorov-Smirnov Z)	0,672
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,756

Berdasarkan hasil tabel di atas maka kesimpulannya Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$, maka data berdistribusi Normal. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $< 0,05$, maka data Tidak Berdistribusi Normal. Nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) yang diperoleh adalah sebesar 0,756. Karena nilai $0,756 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam penelitian tentang Gaya Kepemimpinan Transaksional di KSP3 Nias ini berdistribusi Normal.

Analisis Deskriptif (Mean) dan Kategorisasi Skor

Analisis ini berfungsi untuk menjawab pertanyaan Sejauh mana gaya kepemimpinan transaksional diterapkan di KSP3 Nias?

1. Analisis Deskriptif per Indikator

Analisis ini digunakan untuk melihat indikator mana yang paling dominan diterapkan oleh 36 pimpinan di KSP3 Nias.

Tabel 5. Analisis Deskriptif (*Mean*)

No	Indikator	Total Skor	Rata-Rata (Mean)	Kategori
1	Contingent Reward (Imbalan)	612	4,25	Sangat Tinggi
2	Management by Exception - Active	590	4,10	Tinggi
3	Management by Exception - Passive	331	2,30	Rendah
	Rata-Rata Total Variabel (X)	511	3,55	Tinggi

Nilai rata-rata total sebesar 3,55 menunjukkan bahwa secara umum pimpinan KSP3 Nias menerapkan gaya kepemimpinan transaksional pada kategori Tinggi. Indikator terkuat adalah Contingent Reward, yang berarti pimpinan sangat mengandalkan sistem imbalan untuk menggerakkan bawahan.

2. Analisis Kecenderungan (Kategorisasi Skor)

Untuk menentukan kategori, kita menggunakan rumus interval sebagai berikut:

Skor Tertinggi: 5

Skor Terendah: 1

Interval $(5 - 1) / 5 = 0,80$

Tabel 6. Kategorisasi Skor

Interval Skor	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah

2,61 – 3,40

3,41 – 4,20

4,21 – 5,00

Sedang / Cukup

Tinggi

Sangat Tinggi

3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Tabel ini merangkum persepsi dari 36 pimpinan secara keseluruhan terhadap penerapan gaya tersebut.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

No	Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tinggi	10	27,8%
2	Tinggi	20	55,5%
3	Sedang	6	16,7%
4	Rendah	0	0%
5	Sangat Rendah	0	0%
	Total	36	100%

Berdasarkan hasil analisis di atas, temuan penelitian menunjukkan bahwa

1. Mayoritas pimpinan (55,5%) di KSP3 Nias menerapkan gaya kepemimpinan transaksional dalam kategori Tinggi.
2. Penerapan gaya ini lebih dititikberatkan pada aspek pemberian imbalan bersyarat (*Contingent Reward*) dan pengawasan aktif (*Active Management by Exception*). Hal ini mencerminkan profesionalisme dalam menjaga performa simpan pinjam melalui target yang jelas dan kontrol ketat.
3. Pimpinan jarang menggunakan pola pasif (*Passive Management*), yang berarti pimpinan di KSP3 Nias sangat responsif terhadap masalah yang

muncul di lapangan sebelum masalah tersebut menjadi fatal.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai penerapan gaya kepemimpinan transaksional pada Koperasi Simpan Pinjam Pengembangan Pedesaan (KSP3) Nias, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transaksional pada KSP3 Nias secara keseluruhan berada pada kategori Tinggi dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 3,55. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan KSP3 Nias secara konsisten menggunakan pendekatan formal, kontrak kerja, dan pengawasan berbasis target dalam mengelola operasional koperasi.
2. Indikator Contingent Reward (Imbalan Kontinjensi) merupakan dimensi yang paling kuat diterapkan (skor 4,25). Pimpinan sangat efektif dalam memotivasi karyawan melalui kejelasan bonus, insentif, dan apresiasi atas pencapaian target simpan pinjam.
3. Pimpinan menerapkan Active Management by Exception (Pengawasan Aktif) yang sangat disiplin. Pimpinan tidak menunggu terjadinya kesalahan fatal, melainkan melakukan pemantauan rutin untuk memastikan seluruh prosedur keuangan di pedesaan berjalan sesuai SOP.
4. Rendahnya penerapan Passive Management membuktikan bahwa pimpinan di KSP3 Nias memiliki kepedulian tinggi terhadap kinerja harian dan cepat tanggap dalam mengambil tindakan korektif jika

terdapat penyimpangan di tingkat cabang atau unit.

E. Daftar Pustaka

- Hendar. 2022. *Manajemen Kepemimpinan: Teori Dan Aplikasi Dalam Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Juliharta, I. N. 2021. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Pratama, A., dkk. 2024. *Manajemen Kepemimpinan: Konsep Dan Strategi Di Era Kontemporer*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Sari, R. P., & Astuti, W. 2023. *Analisis Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Siagian, Tummarni. 2022. *Kepemimpinan Dalam Dinamika Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Stephen Robbins, Timothy Judge. 2021. *Organizational Behavior*. Updated 18. ed. None. Harlow, United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Atau Edisi Metode Penelitian Manajemen)*. Bandung: Alfabeta.
- Yukl, G. A., & Gardner, W. L., III. 2020. *No Title*. 9th ed. Harlow, Essex (and New York, NY): Pearson Education Limited.
- Zulfikar; Echdar, Sabri; Mustapa, Zainuddin. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai."