

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara umum kepemimpinan Kepala Cabang BMT-UGT Nusantara Capem Pare dapat dikatakan baik dengan berbagai indikator yang mendapat respon positif dari karyawan. Seperti pengambilan keputusan sesuai kondisi karyawan, dapat memotivasi karyawan karena kinerja Kepala Cabang lebih unggul, cara komunikasi jelas dan terarah, pengendalian karyawan sesuai prosedur, tidak lepas tangan atas tanggung jawabnya, dan emosional Kepala Cabang terkontrol dengan baik. Sedangkan gaya kepemimpinan pada BMT-UGT Nusantara Capem Pare adalah birokratif dengan menekankan kepatuhan karyawan pada peraturan atau ketentusan sesuai SOP. Sehingga ketika terjadi pelanggaran tentu karyawan akan mendapatkan konsekuensi. Termasuk pada pemenuhan target yang harus dipenuhi karyawan, ketika belum mencapai target terdapat sebuah *punishmen*.
2. Peran gaya kepemimpinan birokratif dalam meningkatkan kinerja karyawan terlihat dengan kondisi kinerja karyawan berdasarkan beberapa indikator. Pertama kualitas kerja, secara umum Kepala BMT-UGT Nusantara Capem Pare Cabang berhasil membuat karyawan cakap akan tugasnya. Walaupun masih ada karyawan yang mendapat kritik dari anggota. Kedua kuantitas karyawan, dilihat dari pemenuhan target tidak semua karyawan berhasil memenuhi. Namun adanya *punishmen* yang diterapkan Kepala Cabang membuat karyawan dengan giat berusaha memenuhi target yang diberikan. Ketiga ketepatan waktu, bahwa tidak semua karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Keempat pengetahuan

kerja, bahwa latarbelakang pendidikan tidak mempengaruhi kinerja karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Pare. Kepala Cabang terus berusaha membimbing karyawan agar dapat berjalan bersama. Kelima kreativitas kerja, adanya target yang ditetapkan Kepala Cabang yang membuat karyawan harus memiliki ide dalam memenuhi target. Keenam kemandirian, walaupun karyawan dapat menyelesaikan tugas sendiri. Namun tetap membutuhkan bantuan karyawan lain dan pimpinan.

B. Saran

Peneliti menemukan temuan terkait target karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Pare yang sama-sama mencari anggota atau dana simpanan. Perlunya kejelasan tanggung jawab masing-masing posisi agar karyawan tidak terbebani dengan berbagai target yang ditetapkan. Selain itu tingkat kedisiplinan berdasarkan data presensi karyawan dalam kurun tiga bulan terakhir, ternyata masih banyak yang melakukan izin cuti. Sehingga perlu ketegasan peraturan terkait kehadiran karyawan di kantor. Karyawan juga perlu diberikan pelatihan atau *training* terkait pengelolaan keuangan syariah. Karena pihak lembaga lebih memfokuskan latarbelakang pendidikan dari pondok pesantren, walaupun memang kalangan ini memiliki tingkat religius yang tinggi. Namun realitanya sebagai lembaga keuangan syariah, maka kecakapan terkait pengelolaan keuangan juga penting.