

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi merupakan sekelompok individu yang berkolaborasi dalam sebuah struktur tertentu untuk meraih tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, keberadaan sumber daya manusia sangat diperlukan. Sebagai salah satu aset paling berharga, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta. Selain itu, sumber daya manusia menjadi elemen kunci yang berkontribusi secara signifikan dalam perencanaan dan pencapaian tujuan organisasi (Rizka et al., 2022). Tidak dapat dipungkiri bahwasanya sumber daya manusia bertindak secara langsung sebagai eksekutor dari kebijakan serta operasional organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi kewajiban bagi setiap organisasi untuk menjaga keberlangsungan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rasyid et al., 2020). Dalam konteks organisasi pemerintahan, peran pemimpin sangat menentukan dalam mencapai tujuan organisasi di mana pemimpin melakukan berbagai cara untuk memengaruhi kinerja pegawai agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi penting dalam manajemen, berperan krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif adalah yang dapat memotivasi dan menumbuhkan sikap positif pegawai serta beradaptasi dengan situasi. Keberhasilan pemimpin bergantung pada gaya, sikap, dan tindakan terutama dalam mendorong kinerja dan disiplin kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Rasyid et al., 2020). Salah satu gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan spiritual dimana dalam suatu organisasi kepemimpinan tidak hanya berfokus pada aspek manajerial dan operasional, tetapi juga pada penguatan nilai-nilai spiritual yang mampu memberikan makna lebih dalam bagi para pengikutnya. Kepemimpinan spiritual muncul sebagai model kepemimpinan yang menekankan pada nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang mampu memotivasi individu secara intrinsik, sehingga mereka merasakan kesejahteraan spiritual melalui rasa

panggilan (*calling*) dan keanggotaan (*membership*). Gaya kepemimpinan spiritual berorientasi pada pembentukan visi yang bermakna, memberikan harapan (*hope*), membangun keyakinan (*faith*), dan menanamkan nilai-nilai luhur dalam organisasi. Pemimpin spiritual tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menginspirasi, menumbuhkan komitmen, dan menciptakan lingkungan kerja yang penuh makna bagi pengikutnya.

Konsep dalam kepemimpinan spiritual seperti visi (*vision*) dalam kepemimpinan spiritual merupakan gambaran masa depan yang bermakna, menginspirasi, dan memberikan arah yang jelas bagi organisasi dan para pengikutnya. Seorang pemimpin spiritual tidak hanya menetapkan tujuan, tetapi juga memberikan makna dan motivasi kepada orang-orang yang dipimpinnya agar merasa terhubung secara emosional dan spiritual dengan visi tersebut. Hope (harapan) dalam kepemimpinan spiritual mengacu pada kemampuan pemimpin untuk memberikan inspirasi dan optimisme kepada para pengikutnya. Harapan ini membuat individu tetap termotivasi, meskipun menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Seorang pemimpin spiritual yang memiliki harapan tinggi akan dalam memotivasi karyawan agar tetap semangat dan percaya pada masa depan organisasi, membantu pengikutnya menghadapi tantangan dengan keyakinan bahwa setiap usaha memiliki makna dan menanamkan pola pikir positif dalam organisasi, sehingga lingkungan kerja menjadi lebih harmonis dan produktif.

Iman (*Faith*) dalam kepemimpinan spiritual bukan hanya berkaitan dengan keyakinan religius, tetapi juga mencerminkan kepercayaan, keyakinan, dan optimisme terhadap tujuan organisasi, nilai-nilai yang dijunjung tinggi, serta kemampuan individu dalam mencapai kesuksesan. Pemimpin spiritual menanamkan kepercayaan diri dan harapan dalam diri para pengikutnya sehingga mereka merasa yakin bahwa usaha mereka memiliki makna dan akan membawa hasil positif. Cinta altruistik (*Altruistic Love*) dalam kepemimpinan spiritual adalah perasaan kepedulian, kasih sayang, dan penghargaan yang tulus dari seorang pemimpin kepada para pengikutnya tanpa mengharapkan balasan. Pemimpin spiritual memimpin dengan ketulusan, empati, dan perhatian terhadap kesejahteraan orang lain, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, penuh

kasih, dan saling mendukung. Selanjutnya Makna dan Keanggotaan (*Meaning & Membership*) dalam kepemimpinan spiritual berkaitan dengan bagaimana individu dalam organisasi merasakan bahwa pekerjaan mereka memiliki arti yang lebih dalam dan bahwa mereka adalah bagian dari sesuatu yang lebih besar. Konsep ini menciptakan rasa keterikatan emosional, spiritual, dan sosial antara karyawan dan organisasi, sehingga mereka bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi

Menurut Syahri (2020), kepemimpinan spiritual merupakan pendekatan yang bertujuan untuk menginspirasi, memotivasi, memengaruhi, dan menggerakkan individu melalui teladan nyata, pelayanan yang tulus, kasih sayang, serta penerapan nilai-nilai dan sifat ketuhanan dalam mencapai tujuan, membangun budaya, menjalankan proses, serta mengarahkan perilaku kepemimpinan. Konsep ini menghubungkan aspek keduniawian dengan nilai-nilai spiritual (keilahian), di mana fokus utamanya adalah memperbaiki serta meningkatkan kualitas moral dan prestasi individu secara berkelanjutan. Prinsip kebenaran dan keadilan ditanamkan dalam jiwa, mengarahkan individu untuk menjalani kehidupan yang bermakna dengan dedikasi penuh kepada Tuhan.

Model kepemimpinan spiritual menekankan bahwa setiap tindakan dan perilaku seorang pemimpin berlandaskan pada hati nurani sebagai pusat kendali diri. Seorang pemimpin dalam kerangka ini tidak hanya dituntut untuk memiliki visi yang jelas, tetapi juga harus mengedepankan nilai-nilai luhur, seperti kepekaan hati nurani, karakter yang kokoh, serta keyakinan dan semangat yang kuat. Dengan demikian, pemimpin berperan dalam mengembangkan dan menggerakkan seluruh potensi sumber daya untuk mewujudkan tujuan organisasi secara berintegritas dan berkelanjutan (Khuan et al., 2023). Kepemimpinan spiritual memiliki peran penting terhadap peningkatan kinerja sebagai hasil dari penerapan nilai-nilai spiritual di organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepemimpinan spiritual dan etos kerja (Wismono et al., 2024; Naim et al., 2019).

Kinerja pada dasarnya merujuk pada yang dilakukan oleh karyawan, yang berdampak pada seberapa besar kontribusi karyawan terhadap organisasi, termasuk kualitas pekerjaan yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2021) kinerja

mengacu pada hasil atau prestasi kerja (*output*) yang dicapai oleh pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Untuk memastikan kontinuitas dalam peningkatan kinerja pegawai, organisasi perlu fokus pada pengembangan sumber daya manusia yang melibatkan kemampuan dalam merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, dan mengendalikan berbagai fungsi strategi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (Cahyandani, 2021). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan spiritual dengan menghadirkan visi yang jelas, memotivasi karyawan, dan mengutamakan kepentingan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mahfud (2023); Suardana et al., (2021); Salsabila et al., (2024) dan Wahab Khasbulloh et al., (2023); Wayan Sana et al., (2023); Syaifullah et al., (2024); Mahatmaja & Mujanah (2023); Wismono et al., (2024); Khuan et al., (2023); dan Murdiono & Suparno (2023) mengungkapkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, etos kerja sering dipahami sebagai perilaku kerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip etika, yang mengarah pada kebiasaan baik di tempat kerja. Etos kerja dalam suatu organisasi meliputi kerja keras, disiplin kerja, tekun, rajin, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Etos kerja meliputi norma-norma yang secara jelas ditetapkan dan bersifat mengikat, serta praktik-praktik yang telah menjadi kebiasaan umum dan perlu dipertahankan dalam aktivitas kerja karyawan di dalam sebuah organisasi (Naim et al., 2019). Etos kerja dipahami sebagai semangat atau dorongan yang mendorong individu untuk melaksanakan pekerjaan. Konsep ini berkaitan dengan nilai-nilai moral yang membentuk landasan sikap dalam berperilaku dan melaksanakan tugas, sehingga etos kerja individu sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai dan norma-norma yang dianut dalam masyarakat (Muhammad, 2021).

Etos kerja yang tinggi mencerminkan sikap positif, tanggung jawab, dan disiplin dalam menjalankan tugas, mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam bekerja. Ketika karyawan memiliki semangat dan

dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang baik dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. selain itu, etos kerja yang tinggi juga meningkatkan kualitas kerja serta meminimalkan kesalahan dan pelanggaran, sehingga produktivitas organisasi secara keseluruhan meningkat. Dengan demikian, organisasi yang berhasil menanamkan etos kerja yang tinggi pada karyawannya akan mendapatkan kinerja yang lebih optimal, baik secara individu maupun kolektif (Santanu, 2024). Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sipayung et al., (2023); Naeem & Rashid (2022); Ahmed (2021); Abun et al., (2022); dan Ferine et al., (2021); Santanu (2024); Yulianda et al., (2023); Aini et al., (2021); Ahmad et al., (2021); Pangestika (2018); Setyawati et al., (2023); Kurniawati & Siti Mujanah (2021); Luthfihani et al., (2024); Haryati & Ismail (2020); Setiabudi et al., (2021); Kusumawati et al., (2022); Mardianingsih & Masriah (2021); Rahmadina et al., (2024); dan Listiani et al., (2022) yang mengungkapkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain meningkatkan kinerja karyawan, kepemimpinan spiritual juga turut mempengaruhi etos kerja, di mana kehadiran kepemimpinan spiritual mampu membentuk etos kerja yang positif, karena sumber daya manusia meyakini bahwa pemimpin yang menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan merupakan sosok yang berkualitas (Pangestika, 2018). Etos kerja adalah pandangan dan sikap seseorang terhadap pekerjaan, di mana pandangan dan sikap tersebut mencerminkan semangat serta jiwa kerja (Priharwantiningsih, 2019). Hal ini didasarkan pada sikap mendasar yang tercermin dalam perilaku sehari-hari, serta nilai-nilai yang dijadikan pedoman oleh individu dalam memotivasi dirinya saat berinteraksi dengan lingkungan sosial tempat ia berada. Seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan untuk menggerakkan organisasi sesuai dengan prinsip-prinsipnya. Kepemimpinan spiritual mendorong pemimpin untuk fokus dalam kepemimpinan ini tidak hanya terbatas pada pencapaian target organisasi, tetapi juga mencakup pengembangan karakter serta penanaman nilai-nilai spiritual pada karyawan. pemimpin yang menerapkan prinsip-prinsip spiritual dapat menginspirasi karyawan untuk memiliki

etos kerja yang kuat, di mana mereka bekerja dengan penuh semangat, rajin, tekun, disiplin dan rasa tanggung jawab.

Saat seorang pemimpin memiliki visi yang terarah, berupaya keras dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta memperhatikan kepentingan karyawan, maka akan terbentuk budaya kerja yang positif. Budaya ini pada akhirnya mendorong peningkatan etos kerja dan kinerja karyawan. Dengan etos kerja yang kuat, karyawan akan lebih antusias dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga kinerja meningkat dan tujuan bersama dapat tercapai (Faisal, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Larosa et al., (2022); Naim et al., (2019); dan Pangestika (2018) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif yang signifikan terhadap etos kerja.

Penelitian tentang kepemimpinan spiritual dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, namun penelitian tersebut menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam variabel mediasi yang digunakan. Misalnya, Gael & Ramadhania (2022) juga menggunakan kepuasan kerja sebagai mediasi, tetapi pada konteks perbankan syariah, menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Mahfud(2023) mengkaji peran langsung kepemimpinan spiritual dalam meningkatkan komitmen dan produktivitas, namun tanpa variabel mediasi yang digunakan dalam penelitian ini.

Beberapa penelitian lain menambahkan variabel mediasi atau moderasi yang berbeda. Misalnya, Suardana et al. (2021) menyoroti peran etika kerja sebagai variabel independen, sedangkan kepemimpinan spiritual bertindak sebagai moderator. Sementara itu, Wahab Khasbulloh et al., (2023) menggunakan komitmen sebagai variabel moderator untuk memperkuat hubungan antara kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian oleh Salsabila et al., (2024) dan Syaifullah et al., (2024) menunjukkan budaya organisasi dan iklim organisasi sebagai variabel mediasi, yang juga menjadi faktor penting dalam hubungan antara kepemimpinan spiritual dan kinerja.

Beberapa penelitian yang berfokus pada etos kerja, seperti Jufrizen & Erika (2021), Sipayung et al., (2023), dan Abun et al., (2022) menjadikan etos kerja

sebagai variabel independen atau moderator, bukan sebagai mediasi dalam konteks pengaruh kepemimpinan spiritual. Penelitian yang hendak dilakukan memiliki perbedaan utama dengan penelitian sebelumnya dalam hal ini, yakni dengan menempatkan etos kerja sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan. Tidak ada penelitian sebelumnya yang secara khusus menguji etos kerja sebagai mediator antara kepemimpinan spiritual dan kinerja, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam pemahaman hubungan antara aspek spiritual dalam kepemimpinan dan kinerja melalui etos kerja.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Bram Itam Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi. Jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 37 orang. Camat di Bram Itam, Tanjung Jabung Barat, menerapkan kepemimpinan spiritual yang berfokus pada nilai-nilai agama, integritas, dan komitmen dalam melayani masyarakat dengan adil. Pendekatan ini bertujuan untuk memotivasi pegawai dan warga setempat melalui teladan pribadi dalam disiplin, kejujuran, dan keterbukaan. Camat tersebut juga aktif mengadakan kegiatan sosial berbasis agama, seperti pengajian dan doa bersama, guna mempererat hubungan antarwarga dan meningkatkan kesadaran spiritual dalam masyarakat.

Kepemimpinan spiritual yang diterapkan oleh camat Bram Itam di Tanjung Jabung Barat bertujuan untuk membangun integritas, komitmen, dan nilai keagamaan dalam pelayanan publik, dengan harapan menciptakan iklim kerja yang lebih baik. Namun, pendekatan ini masih dihadapkan pada berbagai permasalahan terkait kinerja dan etos kerja pegawai di lingkungan kecamatan, di mana masih terdapat indisiplin, seperti sering alpa, terlambat hadir, dan meninggalkan kantor sebelum waktu yang ditentukan. Kondisi ini menunjukkan adanya celah antara penerapan nilai-nilai spiritual dan praktik kerja sehari-hari yang konsisten.

Tabel 1.1 Daftar Kehadiran Pegawai Kantor Kecamatan Bram Itam Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Hadir	Tidak Disiplin (Kali)			Jumlah Indisiplin (Kali)	Persentase Indisiplin (%)
				A	TM	CP		

2019	30	277	8340	32	35	38	105	1.26
2020	37	278	10286	38	26	28	92	0.89
2021	39	238	9135	26	33	35	98	1.06
2022	42	237	9068	27	24	26	102	1.02
2023	47	226	10123	37	30	25	93	0.88
Rata-rata								1.02

Sumber: Dokumen Kantor Kecamatan Bram Itam

Keterangan:

TM : Terlambat Masuk

CP : Cepat Pulang

A : Alpa

Dari tabel 1.1, dapat dilihat bahwa perilaku indisiplin karyawan bersifat fluktuatif, yang merujuk pada sifat atau kondisi yang berubah-ubah atau tidak stabil. Pegawai dengan keterangan alpa dalam jangka waktu 5 tahun terbanyak pada tahun 2020 dengan 38 orang dan di tahun 2023 sebanyak 37 orang, sedangkan jumlah pegawai yang tercatat terlambat masuk pada tahun 2019 sebanyak 35 orang, sedangkan pada tahun 2021 tercatat sebanyak 33 orang. Sementara itu, pegawai dengan keterangan cepat pulang terbanyak pada tahun 2019 berjumlah 38 orang, dan pada tahun 2021 berjumlah 35 orang.

Selain itu, masih ada pegawai yang terlihat kurang termotivasi dan tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap tugasnya, yang tercermin dari sikap apatis terhadap aturan-aturan kantor serta rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan. Kendala dalam kepemimpinan spiritual ini juga terlihat pada adanya pelanggaran aturan yang berlaku oleh sejumlah pegawai, yang menunjukkan bahwa pendekatan spiritual saja mungkin belum cukup untuk memperbaiki perilaku kerja tanpa adanya mekanisme pengawasan dan sanksi yang efektif. Rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya pengembangan keterampilan teknis dan lemahnya motivasi, menjadi penghambat dalam pencapaian target pelayanan publik yang maksimal. Berikut laporan kinerja tahun 2020-2023 di Kantor Kecamatan Bram Itam Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Tabel 1.2 Laporan Kinerja Kantor Kecamatan Bram Itam Tahun 2020-2023

Tahun	Program	Target (%)	Daya Serap Keuangan (%)	Rata-Rata (%)
2020	Pelayanan Administrasi Perkantoran	100	93.29	92.57
	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100	97.58	
	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100	100	
	Pembangunan, Peningkatan, dan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Ekonomi Sosial dan Budaya	100	88.78	
	Pemberdayaan Fakir Miskin, Komunitas Adat Terpencil (KAT) dan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) Lainnya	100	98.46	
	Peningkatan Peran Serta dan Kesetaraan Gender dalam Pembangunan	100	95.88	
	Peningkatan Iklim Investasi dan Realisasi Investasi	100	93.02	
	Perencanaan Pembangunan	100	93.28	
	Keagamaan dan Kemasyarakatan	100	96.01	
	Peningkatan Disiplin Aparatur	100	100	
2021	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	100	96.97	96.18
	Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik	100	97.96	
	Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan	100	95.98	
	Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum	100	98.32	
	Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa	100	99.36	
2022	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	100	92.15	93.16
	Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik	100	99.38	
	Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan	100	94.49	
	Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa	100	100	
2023	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	100	94.86	96.38
	Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik	100	94.86	
	Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan	100	98.29	

Sumber: Dokumen Kantor Kecamatan Bram Itam

Penggunaan anggaran menjadi tolok ukur efektivitas utama dalam penilaian kinerja Kantor Kecamatan Bram Itam. Kantor Kecamatan Bram Itam menunjukkan penggunaan anggaran yang efektif, dengan tingkat serapan anggaran yang tinggi di setiap tahun dengan rata-rata 94.57% capaian kinerja utama pada Kantor Camat Bram Itam Kabupaten Tanjung Jabung Barat selama 2020-2023.

Meskipun kinerja Kantor Kecamatan Bram Itam terlihat baik secara administratif karena tingkatan serapan anggaran yang tinggi, namun berdasarkan hasil observasi dan kenyataan di lapangan memperlihatkan situasi yang cukup berbeda. Laporan resmi sering kali mencerminkan angka-angka kinerja yang memenuhi standar, namun masih banyak pegawai yang kurang menunjukkan motivasi dan komitmen nyata terhadap tugas mereka. Sikap apatis terhadap aturan kantor dan rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan menjadi kendala yang merugikan. Permasalahan-permasalahan ini dapat mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan hasilnya akan dituangkan dalam bentuk tesis dengan judul: **“Efek Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Etos Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Bram Itam Kabupaten Tanjung Jabung Barat.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang yang telah disampaikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran variabel kepemimpinan spiritual, etos kerja, dan kinerja pegawai?
2. Bagaimana kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap etos kerja pegawai?
3. Bagaimana kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

5. Bagaimana kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh etos kerja pegawai?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menggambarkan variabel kepemimpinan spiritual, etos kerja, dan kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap etos kerja pegawai.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh etos kerja pegawai.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi akademisi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam studi manajemen sumber daya manusia dengan fokus pada kepemimpinan spiritual. Dengan memahami hubungan antara kepemimpinan spiritual, etos kerja, dan kinerja pegawai, akademisi dapat menggali lebih dalam mengenai bagaimana faktor-faktor ini saling mempengaruhi dan berkontribusi pada kinerja organisasi.
2. Bagi peneliti. Penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti dalam mengidentifikasi akar permasalahannya terkait etos kerja dan kinerja pegawai yang berhubungan dengan kepemimpinan spiritual. Selain itu, penelitian ini dapat meningkatkan pengalaman peneliti dalam mengelola sistem pembelajaran dan metodologi penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut.

3. Bagi organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan yang efektif dan efisien untuk meningkatkan etos kerja dan kinerja pegawai. Dengan mengadopsi kepemimpinan spiritual, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.