**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Melayani, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Perawat terhadap Etos Kerja, serta implikasinya pada Kinerja Perawat dengan Kebijakan Remunerasi sebagai variabel moderasi di rumah sakit vertikal wilayah Bandung Raya. Penelitian menggunakan metode analisis jalur dengan melibatkan 298 perawat sebagai responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Melayani, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Perawat masing-masing memiliki pengaruh langsung terhadap Etos Kerja sebesar 25,9%, 11,8%, dan 8,6%. Kontribusi total ketiga variabel tersebut terhadap Etos Kerja mencapai 70,6%, sementara 29,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Etos Kerja, yang diukur melalui enam dimensi, memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat sebesar 71,4%. Kinerja perawat, yang terdiri dari dimensi pengkajian, implementasi, evaluasi, dan dokumentasi keperawatan, menunjukkan nilai rata-rata kategori "Cukup Baik Menuju Baik." Moderasi oleh Kebijakan Remunerasi, yang mencakup dimensi insentif, tunjangan, pekerjaan, dan fasilitas, meningkatkan hubungan Etos Kerja terhadap Kinerja Perawat, dengan nilai koefisien determinasi (R²) meningkat dari 71,4% menjadi 78,7%.

Penelitian ini menegaskan pentingnya Kepemimpinan Melayani, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Perawat dalam membentuk Etos Kerja. Selain itu, Kebijakan Remunerasi berperan signifikan dalam memperkuat hubungan antara Etos Kerja dan Kinerja Perawat. Hasil ini memberikan implikasi praktis bagi pengelola rumah sakit untuk memprioritaskan pengembangan kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, serta kebijakan remunerasi dalam upaya meningkatkan kinerja perawat secara berkelanjutan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Melayani, Budaya Organisasi, Kompetensi Perawat, Etos Kerja, Kinerja Perawat dan Kebijakan Remunerasi

**Abstract**

*This study aims to analyze the influence of Servant Leadership, Organizational Culture, and Nurse Competence on Work Ethic and its implications for Nurse Performance, moderated by Remuneration Policy in vertical hospitals in the Bandung Raya region. The study employed path analysis with 298 nurses as respondents.
The results reveal that Servant Leadership, Organizational Culture, and Nurse Competence have a direct effect on Work Ethic, contributing 25.9%, 11.8%, and 8.6%, respectively. The combined total contribution of these variables to Work Ethic reached 70.6%, while the remaining 29.4% is attributed to other unexamined factors.
Work Ethic, measured through six dimensions, significantly influences Nurse Performance by 71.4%. Nurse Performance, comprising the dimensions of nursing assessment, implementation, evaluation, and documentation, is categorized as "Fairly Good to Good." The moderating effect of Remuneration Policy, including dimensions of incentives, allowances, job conditions, and facilities, strengthens the relationship between Work Ethic and Nurse Performance, increasing the coefficient of determination (R²) from 71.4% to 78.7%.
This study underscores the importance of Servant Leadership, Organizational Culture, and Nurse Competence in shaping Work Ethic. Furthermore, Remuneration Policy significantly enhances the relationship between Work Ethic and Nurse Performance. These findings provide practical implications for hospital management to prioritize leadership development, organizational culture, competency enhancement, and remuneration policies to sustainably improve nurse performance.*

***Keywords****: Servant Leadership, Organizational Culture, Nurse Competence, Work Ethic, Nurse Performance, Remuneration Policy*

**DALIL**

1. Kepemimpinan melayani memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk etos kerja perawat, khususnya melalui pendekatan yang mencakup kerendahan hati, pemberdayaan, visi, dan kasih sayang.
2. Budaya organisasi yang kuat, meliputi nilai-nilai, kepercayaan, dan asumsi, berperan penting dalam mendukung peningkatan etos kerja perawat.
3. Kompetensi perawat, yang terdiri dari perilaku individu, pengetahuan, dan keterampilan, menjadi salah satu elemen kunci yang memengaruhi kualitas etos kerja perawat.
4. Etos kerja perawat, yang mencakup dimensi ketaatan, tanggung jawab, kejujuran, rasionalitas, inspirasi, dan kolaborasi, memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat.
5. Kinerja perawat yang berkualitas dapat dicapai melalui penguatan etos kerja dan peningkatan kualitas dalam pengkajian, implementasi, evaluasi, serta dokumentasi keperawatan.
6. Kebijakan remunerasi yang efektif, meliputi aspek insentif, tunjangan, pekerjaan, dan fasilitas, dapat memperkuat hubungan antara etos kerja dan kinerja perawat.
7. Sinergi antara kepemimpinan melayani, budaya organisasi, kompetensi perawat, etos kerja, dan kebijakan remunerasi menjadi landasan penting dalam upaya meningkatkan kinerja perawat secara berkelanjutan.