

## **ABSTRAK**

Rendahnya kinerja puskesmas berpengaruh terhadap turunnya kunjungan masyarakat yang menyebabkan kepercayaan masyarakat memilih untuk tidak datang berobat ke puskesmas. Dampak yang terlihat dengan rendahnya kinerja puskesmas selain kunjungan yang rendah, pemberian layanan kesehatan yang tidak sesuai dengan standar operasional prosedur. Modal intelektual, lingkungan kerja, keterikatan sumber daya manusia dan kebijakan pemerintah merupakan faktor yang memengaruhinya. Tujuan penelitian ini menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja puskesmas berkelanjutan yang dimoderasi dengan kebijakan pemerintah di Provinsi DKI Jakarta. Metode penelitian pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain penelitian cross sectional studi. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 210 yang terdiri dari kepala puskesmas, penanggungjawab program dan staf puskesmas di 21 puskesmas kecamatan di wilayah kerja Dinas Kesehatan Provinsi DKI Jakarta. Data diolah secara deskriptif dan dianalisis secara bivariat menggunakan SEM PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif modal intelektual terhadap cakupan kegiatan dan keterikatan SDM. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap manajemen puskesmas dan keterikatan SDM. Adanya pengaruh positif keterikatan SDM terhadap cakupan kegiatan dan manajemen puskesmas. Keterikatan SDM memediasi pengaruh modal intelektual terhadap cakupan kegiatan dan manajemen puskesmas. Keterikatan SDM memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap manajemen Puskesmas. Kebijakan pemerintah memperkuat pengaruh positif keterikatan SDM terhadap cakupan kegiatan dan manajemen puskesmas. Novelty hasil penelitian peran keterikatan SDM pengaruhnya thd cakupan kegiatan dan manajemen puskesmas sentral, baik secara langsung maupun sebagai mediator (modal intelektual, lingkungan kerja dan kebijakan pemerintah).

**Kata kunci: Kinerja puskesmas, Modal intelektual, Lingkungan kerja, Keterikatan SDM, Kebijakan pemerintah**

## ***ABSTRACT***

The low performance of community health centers (Puskesmas) has an impact on the decrease in community visits, leading to a lack of trust in the community's decision to seek medical treatment at puskesmas. Visible effects of low puskesmas performance include low visitor numbers and the provision of healthcare services that do not meet operational procedure standards. Intellectual capital, work environment, human resource engagement, and government policies are factors that influence this. The aim of this study is to analyze the influence of human resource management in improving sustainable puskesmas performance, moderated by government policies in DKI Jakarta Province. Research Methodology, the approach used in this study is quantitative with a cross-sectional research design. The study sample consists of 210 individuals, including Puskesmas heads, program managers, and puskesmas staff from 21 sub-district puskesmas in the working area of the DKI Jakarta Provincial Health Office. The data were processed descriptively and analyzed bivariately using SEM PLS 3.0. Research findings indicate a positive influence of intellectual capital on activity coverage and human resource engagement. The work environment has a positive influence on puskesmas management and human resource engagement. There is a positive influence of human resource engagement on activity coverage and puskesmas management. Employee engagement mediates the influence of intellectual capital on activity coverage and puskesmas management. Employee engagement mediates the influence of the work environment on puskesmas management. Government policies strengthen the positive influence of employee engagement on activity coverage and puskesmas management. Novelty of the research lies in the role of employee engagement in influencing the scope of activities and central health center management, both directly and as a mediator (intellectual capital, work environment, and government policies).

**Keywords: Puskesmas performance, Intellectual capital, Work environment, Employee engagement, Government policies**