

BAB VI HASIL PENELITIAN

6.1 Gambaran Karakteristik Individu Jumantik

Dalam penelitian ini karakteristik individu Jumantik yang akan diuraikan adalah usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan, masa kerja (pengalaman), pengetahuan, dan pelatihan.

6.1.1 Usia

Tabel 6.1
Distribusi Frekuensi Jumantik Menurut Usia di Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008

Variabel	Mean	Median	Modus	Minimum	Maximum
Usia	42,63	42,00	39	25	60

Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata usia responden yaitu 42,41 tahun, median 42 tahun, modus 39 tahun, dengan usia termuda 25 tahun dan usia paling tua 60 tahun. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa distribusi datanya miring ke kanan. Sehingga seharusnya *cut of point* yang digunakan adalah median. Namun, dalam variabel usia ini penulis tidak menggunakan median sebagai *cut of point*-nya. Dalam variabel ini peneliti menggunakan *cut of point* sesuai dengan persyaratan yang tertulis dalam buku petunjuk teknis Jumantik, dimana salah satu syarat untuk menjadi Jumantik adalah usia maksimal 35 tahun. Dalam penelitian ini, usia dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok usia ≤ 35 tahun (memenuhi persyaratan) dan kelompok usia > 35 tahun (tidak memenuhi persyaratan).

Tabel 6.2
Distribusi Frekuensi Jumantik Menurut Usia di Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008

Usia	Jumlah	Persentase
≤ 35 tahun	12	17,9
> 35 tahun	55	82,1
Total	67	100,0

Dari tabel 5.2 dapat dilihat bahwa lebih banyak Jumantik yang masuk ke dalam kelompok yang tidak memenuhi persyaratan, yaitu sebanyak 52 orang Jumantik (81,3 %) memiliki usia > 35 tahun (tidak memenuhi persyaratan) dan sisanya 12 orang Jumantik (18,8 %) memiliki usia ≤ 35 tahun (memenuhi persyaratan).

6.1.2 Jenis Kelamin

Jenis kelamin Jumantik dibedakan menjadi dua kelompok yaitu laki-laki dan perempuan.

Tabel 6.3
Distribusi Frekuensi Jumantik Menurut Jenis Kelamin
di Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	0	0,0
Perempuan	67	100,0
Total	67	100,0

Dari tabel 5.3 dapat dilihat bahwa seluruh Jumantik (100 %) memiliki jenis kelamin perempuan. Hal ini menyebabkan data bersifat homogen. Oleh karena itu, untuk selanjutnya tidak dilakukan uji statistik untuk melihat apakah terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja Jumantik.

6.1.3 Tingkat Pendidikan

Variabel tingkat pendidikan pada awalnya dibagi menjadi empat kelompok yaitu SD, SMP, SMA, dan perguruan tinggi.

Tabel 6.4
Distribusi Frekuensi Jumantik Menurut Tingkat Pendidikan
di Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	2	3,0
SMP	15	22,4
SMA	48	71,6
Perguruan Tinggi	2	3,
Total	67	100,0

Dari tabel 5.4 dapat dilihat bahwa sebagian besar Jumantik berpendidikan SMA yaitu sebanyak 46 orang (71,9 %), kemudian SMP sebanyak 14 orang (21,9 %), dan SD dan Perguruan Tinggi masing-masing sebanyak 2 orang (3,1 %).

Namun, untuk mempermudah pengolahan data selanjutnya, maka variabel tingkat pendidikan akan dikelompokkan kembali menjadi dua kelompok yaitu kelompok yang memiliki tingkat pendidikan rendah dan kelompok yang memiliki tingkat pendidikan tinggi. Kelompok yang memiliki tingkat pendidikan rendah terdiri atas Jumantik yang berpendidikan SD dan SMP. Sedangkan kelompok yang memiliki tingkat pendidikan tinggi adalah Jumantik yang berpendidikan SMA dan Perguruan Tinggi.

Tabel 6.5
Distribusi Frekuensi Jumantik Menurut Tingkat Pendidikan
di Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Rendah	17	25,4
Tinggi	50	74,6
Total	67	100,0

Setelah dilakukan pengelompokan kembali hasilnya dapat dilihat bahwa lebih banyak Jumantik yang memiliki tingkat pendidikan tinggi daripada Jumantik yang memiliki tingkat pendidikan rendah. Hal tersebut juga dapat dilihat pada tabel 5.5 yang menyebutkan bahwa sebanyak 16 orang Jumantik (25 %) memiliki tingkat pendidikan rendah dan sebanyak 48 orang Jumantik (75 %) memiliki tingkat pendidikan tinggi.

6.1.4 Masa Kerja (Pengalaman)

Tabel 6.6
Distribusi Frekuensi Jumantik Menurut Masa Kerja (Pengalaman)
di Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008

Variabel	Mean	Median	Modus	Minimum	Maximum
Masa kerja (pengalaman)	3,45	3,00	2,00	1	11

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa rata-rata Jumantik di Kelurahan Cilandak Timur sudah mengabdikan sebagai Jumantik selama 3,5 tahun,

median 3 tahun, modus 2 tahun dengan masa kerja paling baru adalah 1 tahun dan masa kerja paling lama 11 tahun. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa distribusi datanya menceng ke kanan. Oleh karena itu, nilai *cut of point* yang digunakan adalah nilai median yaitu 3 tahun.

Berdasarkan nilai *cut of point* di atas, maka variabel masa kerja akan dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok yang memiliki masa kerja ≤ 3 tahun dan kelompok yang memiliki masa kerja > 3 tahun.

Tabel 6.7
Distribusi Frekuensi Jumantik Menurut Masa Kerja (Pengalaman)
di Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008

Masa kerja	Jumlah	Persentase
≤ 3 tahun	43	64,2
> 3 tahun	24	35,8
Total	67	100,0

Pada tabel 5.7 dapat dilihat bahwa lebih banyak Jumantik yang memiliki masa kerja ≤ 35 tahun yaitu sebanyak 40 orang (62,5 %), daripada Jumantik yang memiliki masa kerja > 3 tahun yaitu hanya sejumlah 24 orang (37,5 %).

6.1.5 Pengetahuan

Variabel pengetahuan dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok yang memiliki pengetahuan rendah dan kelompok yang memiliki pengetahuan tinggi.

Tabel 6.8
Distribusi Frekuensi Jumantik Menurut Pengetahuan di Kelurahan
Cilandak Timur Tahun 2008

Pengetahuan	Jumlah	Persentase
Rendah	11	16,4
Tinggi	56	83,6
Total	67	100,0

Dari tabel 5.8 dapat dilihat bahwa jumlah Jumantik yang memiliki pengetahuan tinggi lebih banyak daripada Jumantik yang memiliki pengetahuan rendah. Jumantik yang memiliki pengetahuan tinggi sebanyak 53 orang (82,8 %).

Sedangkan Jumantik yang memiliki pengetahuan rendah hanya sejumlah 11 orang (17,2 %).

6.1.6 Pelatihan

Variabel pelatihan juga dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok Jumantik yang tidak pernah mengikuti pelatihan dan kelompok Jumantik yang pernah mengikuti pelatihan.

Tabel 6.9
Distribusi Frekuensi Jumantik Menurut Pelatihan di Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008

Pelatihan	Jumlah	Persentase
Tidak pernah mengikuti	26	38,8
Pernah mengikuti	41	61,2
Total	67	100,0

Tabel 5.9 menjelaskan bahwa sebanyak 41 orang Jumantik (64,1 %) pernah mengikuti pelatihan. Sisanya sebanyak 23 orang Jumantik (35,9 %) mengaku tidak pernah mengikuti pelatihan.

6.2 Gambaran Motivasi Jumantik

Motivasi dibagi menjadi dua kelompok pula yaitu kelompok yang memiliki motivasi rendah dan yang memiliki motivasi tinggi.

Tabel 6.10
Distribusi Frekuensi Jumantik Menurut Motivasi di Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008

Motivasi	Jumlah	Persentase
Rendah	3	4,5
Tinggi	64	95,5
Total	67	100,0

Dari tabel 5.10 menunjukkan bahwa Jumantik yang memiliki motivasi tinggi lebih banyak daripada yang memiliki motivasi rendah. Jumantik yang memiliki motivasi tinggi sebanyak 61 orang (95,3 %) dan yang memiliki motivasi rendah sebanyak 3 orang (4,7 %).

6.3 Gambaran Faktor Organisasi Jumantik

Pada penelitian ini, faktor organisasi yang akan diuraikan adalah sarana, supervisi, dan imbalan.

6.3.1 Sarana

Sarana akan dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu kelompok yang kebutuhan sarannya telah tersedia dan kelompok yang kebutuhan sarannya belum disediakan.

Tabel 6.11
Distribusi Frekuensi Jumantik Menurut Sarana
di Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008

Sarana	Jumlah	Persentase
Tidak tersedia	12	17,9
Tersedia	55	82,1
Total	67	100,0

Tabel 5.11 menjelaskan bahwa sebanyak 52 orang (81,3 %) menyatakan bahwa sarana yang mereka butuhkan untuk menjalankan tugas telah disediakan oleh Puskesmas/kelurahan. Dan sisanya 12 orang (18,8 %) menyatakan sarana yang mereka butuhkan tidak disediakan.

6.3.2 Supervisi

Supervisi juga dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok yang pernah menerima supervisi dan kelompok yang tidak menerima supervisi.

Tabel 6.12
Distribusi Frekuensi Jumantik Menurut Supervisi
di Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008

Supervisi	Jumlah	Persentase
Tidak pernah	8	11,9
Pernah	59	88,1
Total	67	100,0

Dari tabel 5.12 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang pernah menerima supervisi lebih banyak daripada kelompok yang tidak pernah menerima supervisi, yaitu sebanyak 56 orang Jumantik (87,5 %) mengaku pernah menerima

supervisi. Sedangkan sisanya, 8 orang (12,5 %) mengaku tidak pernah menerima supervisi.

6.3.3 Imbalan

Variabel imbalan disini berbeda dengan variabel imbalan dalam faktor motivasi. Variabel imbalan disini digunakan untuk melihat langsung hubungan antara Jumantik yang menerima imbalan dan yang tidak menerima imbalan dengan kinerjanya. Oleh karena itu, variabel ini dibagi menjadi kelompok yang tidak menerima imbalan dan kelompok yang menerima imbalan.

Tabel 6.13
Distribusi Frekuensi Jumantik Menurut Imbalan
di Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008

Imbalan	Jumlah	Persentase
Tidak menerima	2	3,0
Menerima	65	97,0
Total	67	100,0

Dari tabel 5.13 dapat dilihat bahwa sebanyak 62 orang Jumantik (96,9 %) menerima imbalan. Sisanya sebanyak 2 orang Jumantik (3,1 %) tidak menerima imbalan.

6.4 Gambaran Kinerja Jumantik

Kinerja Jumantik dibedakan menjadi dua kelompok yaitu kelompok yang memiliki kinerja tinggi dan kelompok yang memiliki kinerja rendah. Kelompok yang memiliki kinerja rendah adalah Jumantik yang memiliki total *score* ≤ 4 dan kelompok yang memiliki kinerja tinggi adalah Jumantik yang memiliki total *score* > 4 .

Tabel 6.14
Distribusi Frekuensi Jumantik Menurut Kinerja
di Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008

Kinerja	Jumlah	Persentase
Rendah	2	3,0
Tinggi	65	97,0
Total	67	100,0

Setelah dilakukan pengelompokan sesuai dengan nilai *cut of point* di atas, diperoleh hasil bahwa jauh lebih banyak Jumantik yang memiliki kinerja tinggi daripada Jumantik yang memiliki kinerja rendah. Jumantik yang memiliki kinerja tinggi sebanyak 62 orang (96,9 %). Sedangkan Jumantik yang memiliki kinerja rendah hanya sejumlah 2 orang (3,1 %).

6.5 Hasil Uji Bivariat

Hasil uji bivariat ini akan menguraikan hasil penelitian setelah dilakukan uji *chi-square* untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependen.

6.5.1 Hubungan Usia dengan Kinerja Jumantik

Tabel 6.15
Hubungan Usia dengan Kinerja Jumantik di Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008

usia	Kinerja				Total	
	Rendah		Tinggi		N	%
	N	%	N	%		
> 35 tahun	0	0,0	55	100,0	55	100,0
≤ 35 tahun	2	16,7	10	83,3	12	100,0
Total	2	3,0	65	97,0	67	100,0

p-value = 0,030

Tabel 5.15 menjelaskan bahwa dari 55 orang Jumantik yang berusia > 35 tahun (tidak memenuhi persyaratan), tidak ada Jumantik yang memiliki kinerja rendah. Sedangkan pada kelompok Jumantik yang berusia ≤ 35 tahun ada 2 orang Jumantik (16,7 %) yang memiliki kinerja rendah.

Dari uji statistik yang dilakukan, diperoleh *p-value* = 0,030, OR = 1,200, dan 95 % CI = 0,932 – 1,546. Dimana nilai *p-value* tersebut mengindikasikan bahwa secara statistik terdapat hubungan antara usia Jumantik dengan kinerja Jumantik.

6.5.2 Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Jumantik

Tabel 6.16
Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Jumantik
di Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008

Tingkat pendidikan	Kinerja				Total	
	Rendah		Tinggi			
	N	%	N	%	N	%
Rendah	0	0,0	17	100,0	17	100,0
Tinggi	2	4,0	48	96,0	50	100,0
Total	2	3,0	65	97,0	67	100,0

$p\text{-value} = 1,000$

Dari tabel 5.16 dapat dilihat bahwa Jumantik yang memiliki tingkat pendidikan rendah tidak ada yang memiliki kinerja rendah. Sedangkan pada kelompok Jumantik yang memiliki tingkat pendidikan tinggi masih ada 2 orang (4 %) yang memiliki kinerja rendah.

Namun, jika dilihat dari hasil $p\text{-value}$ yang didapatkan yaitu sebesar 1,000, OR = 1,042, dan 95 % CI = 0,984 – 1,102 dapat disimpulkan bahwa secara statistik tingkat pendidikan Jumantik tidak berhubungan dengan kinerja Jumantik.

6.5.3 Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Jumantik

Tabel 6.17
Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Jumantik
di Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008

Masa kerja	Kinerja				Total	
	Rendah		Tinggi			
	N	%	N	%	N	%
≤ 3 tahun	2	4,7	41	95,3	43	100,0
> 3 tahun	0	0,0	24	100,0	24	100,0
Total	2	3,0	65	97,0	67	100,0

$p\text{-value} = 0,533$

Pada tabel 5.17 dapat dilihat bahwa dari kelompok Jumantik yang memiliki masa kerja ≤ 3 tahun hanya 2 orang memiliki kinerja rendah. Dari kelompok Jumantik yang memiliki masa kerja > 3 tahun, seluruhnya (100 %) sudah memiliki kinerja yang tinggi.

Dilihat dari nilai $p\text{-value}$ yang dihasilkan yaitu sebesar 0,533, OR = 0,953, dan 95 % CI = 0,893 – 1,019 dapat disimpulkan bahwa secara statistik tidak

terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja Jumantik dengan kinerja Jumantik.

6.5.4 Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Jumantik

Tabel 6.18
Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Jumantik
di Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008

Pengetahuan	Kinerja				Total	
	Rendah		Tinggi			
	N	%	N	%	N	%
Rendah	0	0,0	11	100,0	11	100,0
Tinggi	2	3,6	54	96,4	56	100,0
Total	2	3,0	65	97,0	67	100,0

$p\text{-value} = 1,000$

Tabel 5.18 dapat dilihat bahwa dari kelompok Jumantik yang memiliki pengetahuan rendah tidak ada Jumantik yang memiliki kinerja rendah. Sedangkan dari kelompok Jumantik yang memiliki pengetahuan tinggi masih ada 2 orang Jumantik (3 %) yang memiliki kinerja rendah.

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan, diperoleh nilai $p\text{-value} = 1,000$, $OR = 1,037$, dan $95\% \text{ CI} = 0,986 - 1,091$. Jika melihat nilai $p\text{-value}$ yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa secara statistik tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan Jumantik dengan kinerja Jumantik.

6.5.5 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Jumantik

Tabel 6.19
Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Jumantik
di Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008

Pelatihan	Kinerja				Total	
	Rendah		Tinggi			
	N	%	N	%	N	%
Tidak pernah	2	7,7	24	92,3	26	100,0
Pernah	0	0,0	41	100,0	41	100,0
Total	2	3,0	65	97,0	67	100,0

$p\text{-value} = 0,147$

Dari tabel 5.19 dapat dilihat bahwa dari 26 orang yang tidak pernah mengikuti pelatihan hanya 2 orang Jumantik (7,7 %) yang memiliki kinerja

rendah dan dari 41 orang Jumantik yang pernah mengikuti pelatihan, seluruhnya telah memiliki kinerja yang tinggi.

Hasil uji statistik yang dilakukan diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,147$, $OR = 0,923$, dan $95\% \text{ CI} = 0,826 - 1,031$. Mengacu pada nilai $p\text{-value}$ tersebut dapat disimpulkan bahwa secara statistik tidak terdapat hubungan antara pelatihan Jumantik dengan kinerja Jumantik.

6.5.6 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Jumantik

Hubungan antara motivasi dengan kinerja Jumantik akan diuraikan hubungan masing-masing faktor motivasi dengan kinerja Jumantik.

Tabel 6.20
Hubungan Motivasi dengan Kinerja Jumantik
di Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008

Motivasi	Kinerja				Total	
	Rendah		Tinggi		N	%
	N	%	N	%		
Rendah	1	33,3	2	66,7	3	100,0
Tinggi	1	1,6	63	98,4	64	100,0
Total	2	3,0	65	97,0	67	100,0

$p\text{-value} = 0,088$

Dari tabel 5.20 dapat dilihat bahwa dari 3 orang yang memiliki motivasi rendah, hanya 1 orang Jumantik (33,3 %) yang memiliki kinerja rendah. Sedangkan 61 orang yang memiliki motivasi tinggi, masih ada 1 orang Jumantik (1,6) yang memiliki kinerja rendah.

Hasil uji statistik yang dilakukan diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,092$, $OR = 31,500$, dan $95\% \text{ CI} = 1,407 - 705,414$. mengacu pada nilai $p\text{-value}$ tersebut dapat disimpulkan bahwa secara statistik tidak terdapat hubungan antara motivasi Jumantik dengan kinerja Jumantik.

6.5.7 Hubungan Sarana dengan Kinerja Jumantik

Tabel 6.21
Hubungan Sarana dengan Kinerja Jumantik
di Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008

Sarana	Kinerja				Total	
	Rendah		Tinggi			
	N	%	N	%	N	%
Tidak tersedia	0	0,0	12	100,0	12	100,0
Tersedia	2	3,6	53	96,4	55	100,0
Total	2	3,0	65	97,0	67	100,0

$p\text{-value} = 1,000$

Tabel 5.21 menjelaskan bahwa dari 12 orang Jumantik yang kebutuhan sarananya tidak tersedia, tidak ada yang memiliki kinerja rendah. Pada kelompok yang sarananya tersedia, masih ada 2 orang (3,6 %) yang memiliki kinerja rendah.

Hasil uji statistik menghasilkan nilai $p\text{-value} = 1,000$, OR = 1,038, dan 95 % CI = 0,986 – 1,092. Dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa secara statistik tidak terdapat hubungan antara sarana Jumantik dengan kinerja Jumantik.

6.5.8 Hubungan Supervisi dengan Kinerja Jumantik

Tabel 6.22
Hubungan Supervisi dengan Kinerja Jumantik
di Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008

Supervisi	Kinerja				Total	
	Rendah		Tinggi			
	N	%	N	%	N	%
Tidak pernah	2	25,0	6	75,0	8	100,0
Pernah	0	0,0	59	100,0	59	100,0
Total	2	3,0	65	97,0	67	100,0

$p\text{-value} = 0,013$

Dari tabel 5.22 dapat dilihat bahwa dari 8 orang Jumantik yang tidak pernah menerima supervisi, hanya 2 orang Jumantik (25 %) saja yang memiliki kinerja rendah. Sedangkan dari 59 orang Jumantik yang menerima supervisi, seluruhnya memiliki kinerja yang tinggi.

Dari hasil uji statistik yang dilakukan, diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,013$, OR = 0,750, dan 95 % CI = 0,503 – 1,119. Data tersebut menjelaskan bahwa secara statistik supervisi Jumantik berhubungan dengan Kinerja Jumantik.

6.5.9 Hubungan Imbalan dengan Kinerja Jumantik

Tabel 6.23
Hubungan Imbalan dengan Kinerja Jumantik
di Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008

Imbalan	Kinerja				Total	
	Rendah		Tinggi		N	%
	N	%	N	%		
Tidak menerima	0	0,0	2	100,0	2	100,0
Menerima	2	3,1	63	96,9	65	100,0
Total	2	3,0	65	97,0	67	100,0

$p\text{-value} = 1,000$

Tabel 5.23 menjelaskan bahwa dari 2 orang Jumantik yang tidak menerima imbalan, tidak ada yang memiliki kinerja rendah. Sedangkan dari 62 orang Jumantik yang menerima imbalan, masih ada 2 orang Jumantik (3,1 %) yang memiliki kinerja rendah.

Dari hasil uji statistik yang dilakukan diperoleh nilai $p\text{-value} = 1,000$, OR = 1,032, dan 95 % CI = 0,988 – 1,077. Data tersebut menjelaskan bahwa secara statistik tidak terdapat hubungan antara Imbalan dengan kinerja Jumantik.

BAB VII PEMBAHASAN

7.1 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini masih terdapat beberapa kelemahan, antara lain :

1. Kemungkinan adanya faktor subyektifitas dan ketidakjujuran yang sulit sekali untuk dihindari, sehingga memungkinkan pengukuran tidak seakurat yang diharapkan
2. Pertanyaan yang diajukan kurang sensitif sehingga kurang dapat menggambarkan variabel yang diteliti
3. Banyak ditemui nilai ekstrim dalam beberapa variabel sehingga dapat mempengaruhi hasil uji hubungan

7.2 Kinerja Jumantik

Tabel 7.1
Distribusi Frekuensi Jumantik Menurut Kinerja
di Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008

Kinerja	Jumlah	Persentase
Rendah	2	3,0
Tinggi	65	97,0
Total	67	100,0

Dari hasil analisis univariat didapatkan bahwa kinerja Jumantik di Kelurahan Cilandak Timur yang dinilai dari kesesuaian antara kegiatan dengan uraian tugas berdasarkan petunjuk teknis Jumantik, diperoleh angka sebesar 97 % memiliki kinerja yang tinggi dan 3 % memiliki kinerja yang rendah.

Data sekunder yang diperoleh sehubungan dengan kinerja Jumantik di Kelurahan Cilandak Timur adalah catatan absensi laporan Jumantik. Dari data sekunder tersebut dapat dilihat bahwa seluruh Jumantik (100 %) selalu aktif melaporkan hasil pemeriksaannya kepada pihak Puskesmas.

Beberapa penelitian tentang kinerja petugas kesehatan di Indonesia memberikan gambaran sebagai berikut : Ghozali (2001) mendapatkan sebanyak 76 % tenaga surveilans AFP di Kabupaten Tanggamus memiliki kinerja yang

buruk. Nurani (2000) menyatakan kinerja TPG Puskesmas di Kabupaten Cirebon masih kurang memuaskan, terbukti bahwa proporsi antara TPG yang mempunyai kinerja baik dengan TPG yang mempunyai kinerja sedang sama besar yaitu 50 %. Sedangkan penelitian Hadiandara (1999) terhadap tenaga surveilans epidemiologi dalam pelaksanaan sistem kewaspadaan dini kejadian luar biasa diare di Kabupaten Ciamis mendapatkan 33,93 % memiliki kinerja kurang.

Pada penelitian ini, ditemukan bahwa kinerja Jumantik memiliki hubungan yang bermakna dengan variabel usia dan variabel supervisi.

7.3 Hubungan Faktor Individu, Psikologi, dan Organisasi dengan Kinerja Jumantik

Tabel 7.2
Hubungan Faktor Individu, Psikologi, dan Organisasi dengan Kinerja Jumantik di Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008

Variabel		Kinerja				Total		p-value
		Rendah		Tinggi				
		N	%	N	%	N	%	
Usia	> 35 th	0	0,0	55	100,0	55	100	0,030
	≤ 35 th	2	16,7	10	83,3	12	100	
Tk.pendidikan	Rendah	0	0,0	17	100,0	17	100	1,000
	Tinggi	2	4,0	48	96,0	50	100	
Masa kerja	≤ 3 th	2	4,7	41	95,3	43	100	0,533
	> 3 th	0	0,0	24	100,0	24	100	
Pengetahuan	Rendah	0	0,0	11	100,0	11	100	1,000
	Tinggi	2	3,6	54	96,4	56	100	
Pelatihan	Tdk	2	7,7	24	92,3	26	100	0,147
	Pernah	0	0,0	41	100,0	41	100	
Motivasi	Rendah	1	33,3	2	66,7	3	100	0,088
	Tinggi	1	1,6	63	98,4	64	100	
Sarana	Tdk	0	0,0	12	100,0	12	100	1,000
	Tersedia	2	3,6	53	96,4	55	100	
Supervisi	Tdk	2	25,0	6	75,0	8	100	0,013

	Pernah	0	0,0	59	100,0	59	100	
Imbalan	Tdk	0	0,0	2	100,0	2	100	1,000
	menerima	2	3,1	63	96,9	65	100	

7.3.1 Hubungan Usia dengan Kinerja Jumantik

Usia Jumantik termuda adalah 25 tahun dan usia Jumantik paling tua adalah 60 tahun. Dari data tersebut juga diketahui bahwa sebanyak 82,1 % Jumantik tidak memenuhi persyaratan usia yang ditetapkan dalam buku prosedur kerja Jumantik, yaitu berusia ≤ 35 tahun. Hal tersebut dikarenakan penduduk yang berusia muda lebih memilih melakukan pekerjaan lain yang menghasilkan pendapatan lebih banyak.

Adapun hasil statistik untuk mengetahui hubungan antara usia Jumantik dengan kinerja Jumantik menunjukkan nilai *p-value* = 0,030 yang artinya usia Jumantik memiliki hubungan dengan kinerja Jumantik. Hubungan yang dapat dilihat adalah bahwa Jumantik yang berusia > 35 tahun (tidak memenuhi persyaratan) cenderung memiliki kinerja rendah 1,2 kali lebih besar daripada kelompok yang berusia ≤ 35 tahun (memenuhi persyaratan).

Hasil ini menunjukkan bahwa persyaratan yang tertuang dalam Prosedur Kerja Jumantik sudah cukup bagus, dimana untuk dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibutuhkan tenaga yang berusia ≤ 35 tahun. Namun, hal ini tidak sesuai dengan teori Gibson (1987) yang menyatakan bahwa faktor usia merupakan variabel dari individu, yang pada dasarnya semakin bertambah usia seseorang akan semakin bertambah kedewasaannya dan semakin banyak menyerap informasi yang akan mempengaruhi kinerja.

7.3.2 Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Jumantik

Sebanyak 25 % Jumantik memiliki tingkat pengetahuan yang rendah dan sebanyak 75 % memiliki tingkat pengetahuan tinggi.

Hasil statistik untuk mengetahui hubungan tingkat pendidikan Jumantik dengan kinerja Jumantik memperoleh nilai *p-value* = 1,000 yang artinya tidak terdapat hubungan antara tingkat pendidikan Jumantik dengan kinerja Jumantik. Hal ini mungkin terjadi karena pendidikan Jumantik tidak sepenuhnya

mendukung terhadap pekerjaan yang harus dilakukan sebagai Jumantik. Seperti diketahui sebagian besar Jumantik berpendidikan SMA dimana tidak terdapat kekhususan ilmu yang memperlajari tentang DBD dan Jumantik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Permata (2007) yang menyebutkan bahwa tidak ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja tenaga TB paru puskesmas di wilayah kerja dinas kesehatan kota bandung tahun 2007. juga sesuai dengan Andrian (2008) yang menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja bidan desa dalam melakukan otopsi verbal maternal.

7.3.3 Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Jumantik

Masa kerja Jumantik dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok yang memiliki masa kerja ≤ 3 tahun dan kelompok yang memiliki masa kerja > 3 tahun. Sebanyak 64,2 % Jumantik memiliki masa kerja ≤ 3 tahun dan sisanya 35,8 % memiliki masa kerja > 3 tahun. Diharapkan Jumantik yang memiliki masa kerja > 3 tahun akan memiliki kinerja lebih tinggi daripada yang memiliki masa kerja ≤ 3 tahun. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Elytha dalam penelitian Nurani (2000) bahwa bidan dengan masa kerja efektif > 2 tahun mempunyai kemungkinan memperoleh tingkat penampilan kerja baik 1,4 kali lebih besar bila dibandingkan dengan masa kerja < 1 tahun.

Namun, hasil statistik menunjukkan nilai *p-value* = 0,533 yang artinya Masa kerja Jumantik tidak berhubungan dengan kinerja Jumantik. Hal ini mungkin terjadi karena Jumantik memiliki rasa jenuh, sehingga semakin lama jumantik tersebut bekerja maka Jumantik tersebut akan menganggap tugas tersebut hanya sebagai kebiasaan tanpa diimbangi dengan rasa tanggung jawab. Kemungkinan lain adalah karena Jumantik yang memiliki masa kerja ≤ 3 tahun belum begitu menguasai tugas dan kewajibannya sebagai Jumantik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Andrian (2008) yang menyebutkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan rata-rata lama kerja bidan dengan kinerja bidan dalam melakuka otopsi maternal.

7.3.4 Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Jumantik

Jumantik yang termasuk dalam kelompok berpengetahuan rendah hanya sebesar 16,4 % dan Jumantik yang termasuk dalam kelompok berpengetahuan tinggi sebesar 83,6 %. Diharapkan Jumantik yang memiliki pengetahuan tinggi akan memiliki kinerja lebih tinggi daripada yang memiliki pengetahuan rendah.

Namun, hasil statistik untuk mengetahui hubungan antara pengetahuan Jumantik dengan kinerja Jumantik menghasilkan nilai $p\text{-value} = 1,000$ yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan Jumantik dengan kinerja Jumantik. Hal ini bisa saja terjadi karena Jumantik malas untuk membaca kembali buku pedoman yang telah diberikan sehingga banyak hal-hal mendasar yang dan penting yang terlupakan. Hal lain yang mungkin mempengaruhi adalah karena pertanyaan-pertanyaan tentang pengetahuan kurang sensitif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Permata (2007) yang menyatakan tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan kinerja tenaga TB paru puskesmas. Juga dengan penelitian Andrian (2008) yang menyebutkan bahwa tidak terdapat perbedaan rata-rata pengetahuan pada bidan desa yang kinerja baik atau kurang.

7.3.5 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Jumantik

Sebanyak 38,8 % Jumantik tidak pernah mengikuti pelatihan dan sebanyak 61,2 % pernah mengikuti pelatihan. Diharapkan Jumantik yang pernah mengikuti pelatihan akan memiliki kinerja lebih tinggi daripada Jumantik yang tidak pernah mengikuti pelatihan. Hal tersebut sesuai dengan teori Siagian (1981) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja hanya bisa meningkat melalui diklat, dalam bentuk : latihan kerja, seminar konprensi, simposium, *coaching* dan pendidikan akademis.

Hasil uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara pelatihan Jumantik diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,147$ yang dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan antara pelatihan Jumantik dengan kinerja Jumantik. Hal tersebut dapat terjadi karena pelatihan terakhir yang

diberikan sudah terlalu lama. Selain itu, mungkin pelatihan yang diberikan kurang spesifik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Andrian (2008) dimana dalam hasil penelitiannya tidak terdapat hubungan yang bermakna antara pelatihan dengan kinerja bidan desa dalam melakukan otopsi verbal maternal.

7.3.6 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Jumantik

Mengacu pada penelitian Mujiati dan Sriathi (2007) yang menyebutkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh karakteristik individu berupa minat, sikap, dan kebutuhan; karakteristik pekerjaan berupa tingkat kepuasan, tingkat imbalan intrinsik, tingkat otonomi, umpan balik, dan tingkat variasi; serta karakteristik situasi kerja berupa lingkungan kerja dan kultur/budaya organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 95,5 % Jumantik memiliki motivasi tinggi dan sisanya sebesar 4,5 % Jumantik memiliki motivasi rendah.

Hasil uji statistik untuk melihat hubungan antara motivasi Jumantik dengan kinerja Jumantik diperoleh angka $p\text{-value} = 0,088$ yang artinya motivasi Jumantik tidak memiliki hubungan dengan kinerja Jumantik. Hal tersebut mungkin terjadi karena faktor-faktor motivasi yang ditanyakan kepada responden bukan merupakan faktor motivasi terkuat yang dimiliki oleh responden atau bisa dikatakan bahwa pertanyaan yang diajukan kurang sensitif sehingga kurang dapat menggambarkan motivasi Jumantik.

7.3.7 Hubungan Sarana dengan Kinerja Jumantik

Menurut Simanjuntak (1985), sarana diperlukan agar ketrampilan yang didapatkan petugas bisa dilaksanakan, sehingga kinerja petugas akan meningkat. Dalam penelitian ini sebanyak 82,1 % Jumantik sarananya tersedia dan sebanyak 17,9 % Jumantik saranya tidak tersedia.

Hasil penelitian yang dilakukakn diperoleh nilai $p\text{-value} = 1,000$ yang artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara sarana Jumantik dengan kinerja Jumantik. Hal ini mungkin terjadi karena Jumantik hanya mementingkan kuantitas kerja saja tanpa memperhatikan kualitas kerjanya, sehingga meskipun

tidak memiliki sarana yang dibutuhkan responden tetap melakukan pemeriksaan jentik seadanya.

Namun, meskipun begitu, penelitian ini sesuai dengan penelitian Andrian (2008) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara ketersediaan sarana dengan kinerja bidan di desa dalam melakukan otopsi verbal maternal.

7.3.8 Hubungan Supervisi dengan Kinerja Jumantik

Dalam penelitiannya, Thabrani (1992) menyebutkan bahwa pembinaan dan bimbingan yang baik akan menampilkan tingkat kinerja yang baik. Dengan pembinaan yang baik, kinerja petugas perencanaan pasca pelatihan akan meningkat 2 (dua) kali lebih baik daripada kinerja petugas yang tidak mendapatkan pembinaan. Dalam penelitian ini sebanyak 11,9 % Jumantik tidak pernah menerima supervisi dan sebanyak 88,1 % Jumantik pernah menerima supervisi.

Hasil uji statistik yang dilakukan untuk melihat hubungan antara supervisi Jumantik dengan kinerja Jumantik diperoleh nilai *p-value* = 0,013 yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi Jumantik dengan kinerja Jumantik. Hubungan yang terlihat adalah Jumantik yang pernah mengikuti supervisi cenderung memiliki kinerja lebih rendah 1 per 0,75 kali daripada yang tidak pernah mengikuti supervisi. Hal ini mungkin saja terjadi karena supervisi yang diberikan belum spesifik karena masih digabung dengan supervisi lain semisal posyandu.

7.3.9 Hubungan Imbalan dengan Kinerja Jumantik

Lawler (1983) dalam penelitian Suryaningrum (2005) menyebutkan bahwa sistem imbalan dapat memainkan peranan dalam meningkatkan motivasi individu untuk bekerja efektif, memajukan produktifitas dalam organisasi, dan mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri pada angkatan kerja masa kini. Kuncinya adalah mengaitkan imbalan selayaknya dengan prestasi. Pendapat Handoko (1985), sistem kompensasi berhubungan dengan kinerja.

Dalam penelitian ini sebanyak 3 % Jumantik tidak menerima imbalan, sedangkan sebanyak 97 % Jumantik menerima imbalan.

Hasil uji statistik menunjukkan angka $p\text{-value} = 1,000$ yang dapat diartikan bahwa antara imbalan dengan kinerja tidak terdapat hubungan yang signifikan. Hal ini bisa terjadi karena mungkin insentif yang diterima tidak mencukupi dan tidak teratur, sehingga responden merasa jerih payahnya kurang dihargai yang akhirnya berakibat menurunnya kinerja.

