



UNIVERSITAS INDONESIA

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA
JUMANTIK DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS JURANG MANGGU
DAN PUSKESMAS PONDOK AREN KOTA TANGERANG SELATAN
TAHUN 2012**

TESIS

APRINIANIS R I BAY
1006798303

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM PASCA SARJANA ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
DEPOK
JUNI 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
KINERJA JUMANTIK DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS
JURANG MANGGU DAN PUSKESMAS PONDOK AREN
KOTA TANGERANG SELATAN
TAHUN 2012**

TESIS

**APRINIANIS R I BAY
NPM. 1006798303**

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM PASCA SARJANA
DEPOK
JULI 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
KINERJA JUMANTIK DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS
JURANG MANGGU DAN PUSKESMAS PONDOK AREN
KOTA TANGERANG SELATAN
TAHUN 2012**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Epidemiologi

**APRINIANIS R I BAY
NPM. 1006798303**

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM STUDI EPIDEMIOLOGI
EPIDEMIOLOGI TERAPAN (FETP)
DEPOK
JULI 2012**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Aprinianis R I Bay

NPM : 1006798303

Tanda Tangan :



Tanggal : 14 Juli 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : Aprinianis R I Bay
NPM : 1006798303
Program Studi : Magister Epidemiologi
Judul Tesis : Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja jumentik di wilayah kerja puskesmas jurang manggu dan puskesmas pondok aren kota tangerang selatan Tahun 2012

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Epidemiologi pada Program Studi Pasca sarjana Epidemiologi Terapan (FETP), Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia

Pembimbing : dr. Mondastri Korib Sudaryo, MS, DSc

Penguji : dr. Tri Yunis Miko, M.Sc

Penguji : dr. Sholah Imari, MSc

Penguji : Suherman, SKM, MSc

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 14 Juli 2012

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Aprinianis R I Bay
NPM : 1006798303
Program Studi : Epidemiologi
Tahun Akademik : Tesis

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan tesis saya yang berjudul :

Faktor – Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan Tahun 2012.

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan .

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Depok, 14 Juli 2012



(Aprinianis R I Bay)

Kata Pengantar

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, atas berkat dan penyertaan-Nya, tesis dengan judul “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Jumentik Di Wilayah Kerja Puskesmas Jurang Manggu Dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan Tahun 2012” dapat diselesaikan penulisannya.

Penyusunan tesis merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Epidemiologi pada *field epidemiology and training program* (FETP) Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia. terselesaikannya tesis ini tidak terlepas dari dukungan dan kontribusi berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. dr. Mondastri Korib Sudaryo, MS, DSc, sebagai pembimbing akademik yang telah banyak memberikan bimbingan, banyak pemahaman, saran dan juga motivasi bagi penulis.
2. Prof. Purnawan Junadi, PPH, Ph.D, sebagai penguji sekaligus pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dalam penyusunan kuisioner wawancara.
3. Pa Heru, Peneliti pada pusat penelitian kesehatan FKM UI yang meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan bagi peneliti mengenai desain penelitian kualitatif.
4. Keluarga dan juga kerabat yang mendukung dengan doa yang tidak henti-hentinya sampai terselesaikannya tesis ini.
5. Teman-teman FETP selalu ada dan memberikan dukungan yang begitu besar bagi penulis selama proses penyusunan hingga selesai.
6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu namun memiliki andil yang besar dalam penyelesaian tesis ini.

Banyak keterbatasan dan kekurangan dalam penyusunan tesis ini, Harapan terhadap kritik yang membangun dan juga saran perbaikan akan sangat bermanfaat bagi penulis sebagai sesuatu yang bermanfaat untuk penulisan di kesempatan mendatang.

Depok, Juli 2012

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aprinianis R I Bay
NPM : 1006798303
Program Studi : Pasca Sarjana
Departemen : Epidemiologi
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja jumentik di wilayah kerja puskesmas jurang manggu dan puskesmas pondok aren tahun 2012, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada tanggal : 14 Juli 2012
Yang menyatakan



(Aprinianis R I Bay)

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI MANUSKRIP

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : APRINIANIS R I BAY
NPM : 1006298303
Jenjang : PASCASARJANA
Program Studi : EPIDEMIOLOGI
Kelas : REGULER
Kekhususan : EPIDEMIOLOGI LAPANGAN
Tahun Akademik : 2010 / 2011
Judul Manuskrip : Faktor - faktor yang berhubungan dengan kinerja jurnalistik di wilayah kerja puskesmas Jurang Manggu dan puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan Tahun 2012

Menyatakan bahwa saya telah mendiskusikan dengan pembimbing, dan :

1. Mengijinkan manuskrip saya untuk dipublikasikan dengan syarat :*)

- tanpa mengikutsertakan nama pembimbing
 dengan mengikutsertakan nama pembimbing

Alamat korespondensi (corresponding author) untuk perbaikan manuskrip adalah :

(Nama, Alamat, No. Telp/Fax, Email Address)

Aprinianis R I Bay, Desa biloto, kec. MOLLO SELATAN, KAB. TIMOR
TENGAH SELATAN, PROV. NTT, tlp. 085214094496

2. Tidak mengijinkan manuskrip saya untuk dipublikasikan

Catatan lain :

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Depok, 14 JULI 2012

Mengetahui

Pembimbing Utama/Promotor Mahasiswa,

dr. Mandastri Korib Sudaryo, MSc, DSc



(APRINIANIS R. I. BAY)

Keterangan :

*) beri tanda pada kotak yang tersedia

ABSTRAK

Nama : Aprinianis R I Bay
Program studi : Magister Epidemiologi
Judul : Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja jumantik di wilayah kerja puskesmas jurang manggu dan puskesmas pondok aren kota tangerang selatan Tahun 2012

Demam berdarah dengue (DBD) merupakan penyakit endemis di wilayah Kota Tangerang Selatan. Angka insiden rate (IR) DBD per 100.000 penduduk pada tahun 2010 sebesar 111,04 sedangkan standar nasional adalah 55 per 100.000 penduduk. Untuk menurunkan angka kesakitan dan kematian DBD, mutlak dibutuhkan peran serta masyarakat untuk melakukan pemberantasan sarang nyamuk (PSN). Juru pemantau jentik (jumantik) merupakan salah satu bentuk peran serta masyarakat dalam penanggulangan DBD. Jumantik yang aktif diharapkan akan mempengaruhi penurunan angka kesakitan dan kematian akibat kasus DBD. Capaian jumlah RW di Kota Tangerang Selatan pada tahun 2011, baru mencapai 27.3% dan terdapat variasi capaian diantara 25 puskesmas yang ada di wilayah ini (3%-87%). Dari 12 puskesmas lama yang ada, cakupan tertinggi adalah puskesmas jurang manggu (87%) dan cakupan terendah adalah puskesmas pondok aren (7%). Adanya kondisi spesifik di setiap wilayah puskesmas yang mempengaruhi keadaan tersebut akan ditelusuri dalam penelitian ini.

Desain penelitian ini adalah cross sectional dimana terdapat 10 (sepuluh) variabel independent yang akan dilihat hubungannya dengan kinerja jumantik. Penelitian dilaksanakan di wilayah kerja puskesmas jurang manggu dan puskesmas pondok aren selama 2 (dua) bulan terhitung maret s/d april 2012 dengan populasi adalah kader di kedua wilayah kerja puskesmas, sedangkan sampelnya adalah total populasi jumantik di kedua wilayah puskesmas yang berjumlah 65 (enam puluh lima) orang.

Penelitian ini mendapatkan 5 (lima) variabel yang secara signifikan berhubungan dengan kinerja jumantik di wilayah kerja puskesmas jurang manggu dan puskesmas pondok aren yaitu variabel pengetahuan dengan nilai OR=7.137 (95% CI:1.398-36.439), sumber daya nilai OR=24.195 (95% CI: 2.045-286.310), imbalan nilai OR: 0.005 (95% CI:0.000-0.124), kepemimpinan nilai OR=23.556 (95% CI: 3.171-175.003) dan variabel puskesmas nilai OR =7.068 (95% CI: 1.422-35.131). Untuk variabel imbalan, bermakna protektif dimana imbalan yang semakin baik kinerjanya semakin buruk sedangkan variabel puskesmas yang juga diikuti dalam analisis hanya digunakan sebagai kontrol terhadap variabel lain dalam penelitian ini dan ternyata juga berhubungan dengan kinerja jumantik.

Kata Kunci : jumantik DBD, kinerja

ABSTRACT

Name : Aprinianis R I Bay
Study Program : Magister of Epidemiology
Title : Factors related to jumantik performance in the work area of jurang manggu and pondok aren sub health center, south tangerang city, 2012

Dengue hemorrhagic fever (DHF) is an endemic disease in South Tangerang City. Incidence rate (IR) of DHF per 100,000 population in 2010 amounted to 111.04, while the national standard is 55 per 100,000 population. To reduce morbidity and mortality of DHF, community participation is absolutely necessary to conduct mosquito eradication nest (PSN). Jumantik is one form of community participation in dengue prevention. Active jumantik expected to affect the decrease in morbidity and mortality due to dengue cases. Achievement of the number of RW inspected in South Tangerang City in 2011, reached 27.3% and there is variation in the performance among the 25 sub health centers in this region (3% -87%). Of the old 12 sub health centers, the highest coverage gap is jurang manggu sub health center (87%) and the lowest coverage is area of pondok aren sub health center (7%). The existence of specific conditions in each region that affect the state of health centers will be explored in this study.

The design is a cross sectional study in which there are 10 (ten) independent variables that will be related with jumantik performance. Research carried out in the working area of jurang manggu and pondok aren sub health center for 2 (two) months from the March to april 2012. The population was cadres in both of these sub health centre are, while the samples was total population of jumantik in both regions, amounting to 65 health centers (six twenty-five).

The research was a 5 (five) significantly variables related to performance in the jumantik work area of jurang manggu and pondok aren. The first variable is knowledge variable, with a value of OR = 7.137 (95% CI :1.398-36 .439); resource, value of OR = 24 195 (95% CI: 2045-286310); salary, value of OR: 0.005 (95% CI :0.000-0 .124), the leadership, value of OR = 23 5.56 (95% CI: 3171-175003) and puskesmas, values of OR = 7.068 (95% CI: 1422-35131). For sallary variable, which is significantly protective benefits of better performance is getting worse while the puskesmas variable is also included in the analysis is only used as a control for other variables in this study and was also associated with the performance of jumantik.

Keywords: jumantikDHF, performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI MANUSKRIP	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
1. Pendahuluan	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Pertanyaan Penelitian	4
1.4. Tujuan	
1.4.1. Tujuan Umum	5
1.4.2. Tujuan Khusus	5
1.5. Manfaat Penelitian	
1.5.1. Penulis	6
1.5.2. Institusi/Instansi Tempat Penelitian	7
1.6. Ruang Lingkup Penelitian	7
2. Tinjauan Pustaka	8
2.1. Demam Berdarah Dengue (DBD)	
2.1.1. Pengertian	8
2.1.2. Gambaran Klinis	9
2.1.3. Penyebab dan Vektor Penular	9
2.1.4. Pencegahan, Pengendalian dan Penanggulangan	12
2.1.5. Kader Juru Pemantau Jentik DBD (Jumantik)	14
2.2. Kinerja	
2.2.1. Pengertian Kinerja	16
2.2.2. Pengukuran/Penilaian Kinerja	17
2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.3. Karakteristik Individu	22
2.4. Pengetahuan	23
2.5. Sikap	25
2.6. Pembelajaran	26

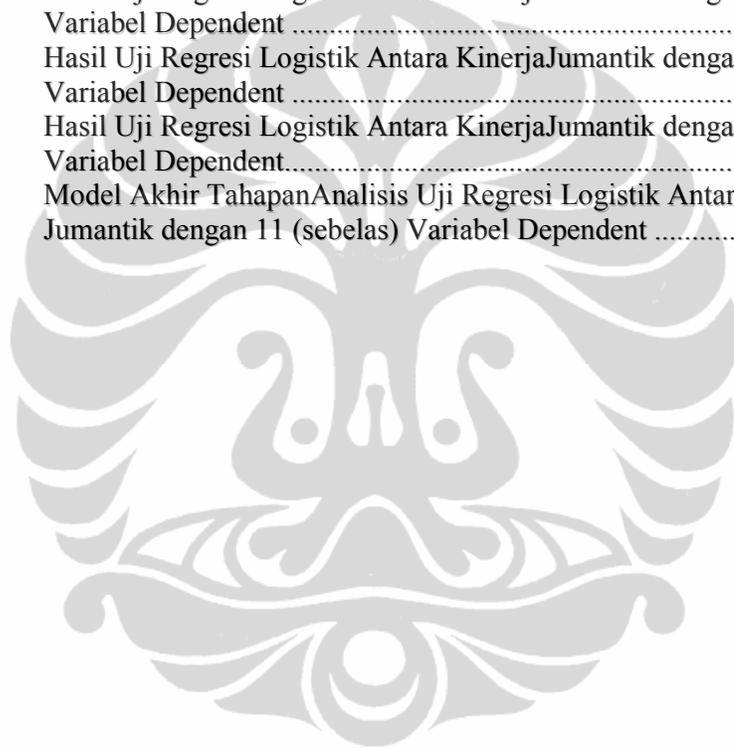
2.7.	Motivasi	27
2.8.	Sumber Daya/Fasilitas	29
2.9.	Kepemimpinan	30
2.10	Imbalan	32
3.	Kerangka Teori, Kerangka Konsep, Definisi Operasional dan Hipotesis	
3.1.	Kerangka Teori	34
3.2.	Kerangka Konsep	34
3.3.	Definisi Operasional	36
3.4.	Hipotesis	39
4.	Metodologi Penelitian	
4.1.	Rancangan Penelitian	40
4.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian	40
4.3.	Populasi dan Sampel Penelitian	41
4.4.	Kriteria Inklusi dan Eksklusi	41
4.5.	Pengumpulan Data	41
4.6.	Pengolahan Data	41
4.7.	Analisis Data	42
5.	Hasil Penelitian	
5.1	Gambaran Variabel Penelitian	
5.1.1	Kinerja Jumantik	44
5.1.2	Karakteristik Individu Jumantik	45
5.1.3	Sikap	49
5.1.4	Pembelajaran	50
5.1.5	Motivasi	50
5.1.6	Sumber Daya	51
5.1.7	Kepemimpinan	51
5.1.8	Imbalan	52
5.2	Analisis Bivariat	
5.2.1.	Hubungan Antara Umur dan Kinerja Jumantik	53
5.2.2.	Hubungan Antara Pendidikan dan Kinerja Jumantik	53
5.2.3.	Hubungan Antara Lama Tugas dan Kinerja Jumantik	54
5.2.4.	Hubungan Antara Pengetahuan dan Kinerja Jumantik	54
5.2.5.	Hubungan Antara Sikap dan Kinerja Jumantik	55
5.2.6.	Hubungan Antara Pembelajaran dan Kinerja Jumantik	56
5.2.7.	Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja Jumantik	57
5.2.8.	Hubungan Antara Sumber Daya/Fasilitas dan Kinerja Jumantik	57

5.2.9.	Hubungan Antara Kepemimpinan dan Kinerja Jumantik	58
5.2.10	Hubungan Antara Imbalan dan Kinerja Jumantik	59
5.3.	Analisis Multivariat	
5.3.1.	Pemilihan Variabel Kandidat Multivariat	60
5.3.2.	Tahap Pemodelan	62
5.3.3.	Model Akhir	66
6.	Pembahasan	
6.1.	Keterbatasan Penelitian	68
6.2.	Kinerja Jumantik	68
6.3.	Umur Jumantik	70
6.4.	Pendidikan	70
6.5.	Lama Tugas	71
6.6.	Pengetahuan	72
6.7.	Sikap	73
6.8.	Pembelajaran	74
6.9.	Motivasi	74
6.10	Sumber Daya/Fasilitas	75
6.11	Kepemimpinan	76
6.12	Imbalan	77
6.13	Puskesmas	78
7.	Simpulan dan Saran	
7.1.	Simpulan	79
7.2.	Saran	
7.2.1.	Dinas Kesehatan	80
7.2.2.	Puskesmas	81
	Daftar Pustaka.....	

DAFTAR TABEL

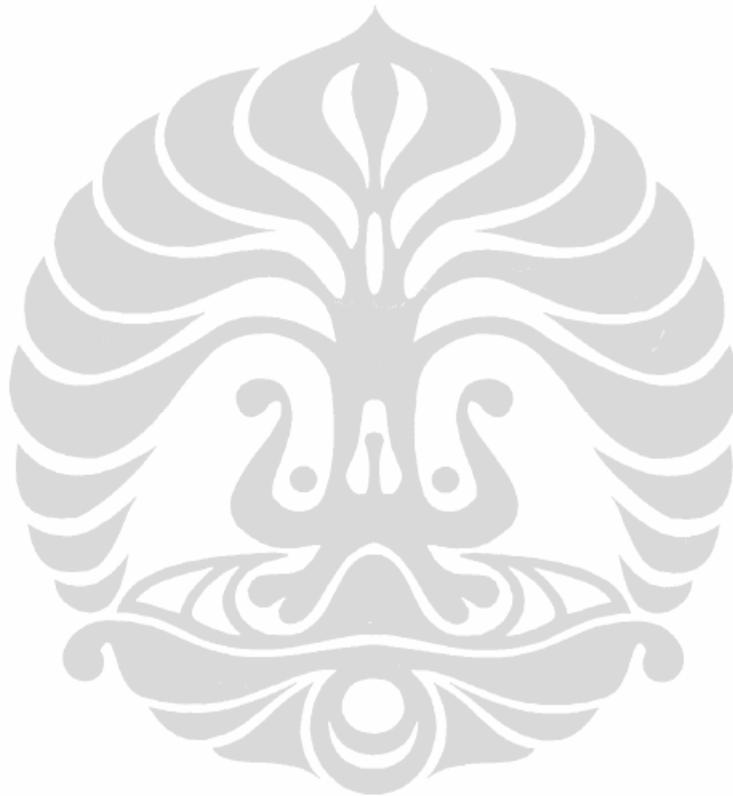
Tabel 5.1.	Kinerja jumantik berdasarkan wilayah puskesmas.....	44
Tabel 5.2.	Frekwensi Umur Jumantik Berdasarkan Wilayah Puskemas.....	45
Tabel 5.3.	Distribusi Kategori Umur Jumantik Berdasarkan Wilayah Puskesmas.....	45
Tabel 5.4.	Karakteristik Jenis Kelamin Jumantik Berdasarkan Wilayah Puskesmas.....	46
Tabel 5.5.	Karakteristik Status Perkawinan Jumantik Berdasarkan Wilayah Puskesmas.....	46
Tabel 5.6.	Karakteristik Pendidikan Jumantik Berdasarkan Wilayah Puskesmas.....	47
Tabel 5.7.	Kategori Variabel Pendidikan Jumantik Berdasarkan Wilayah Puskesmas.....	47
Tabel 5.8.	Karakteristik Pekerjaan Jumantik Berdasarkan Wilayah Puskesmas.....	48
Tabel 5.9.	Karakteristik Lama Tugas Jumantik Berdasarkan Wilayah Puskesmas.....	48
Tabel 5.10.	Karakteristik Pengetahuan Jumantik Berdasarkan Wilayah Puskesmas.....	49
Tabel 5.11.	Karakteristik Variabel Sikap Jumantik Berdasarkan Wilayah Puskesmas.....	49
Tabel 5.12.	Karakteristik Pembelajaran Jumantik Berdasarkan Wilayah Puskesmas.....	50
Tabel 5.13.	Karakteristik Variabel Motivasi Jumantik Berdasarkan Wilayah Puskesmas.....	50
Tabel 5.14.	Karakteristik Sumber Daya Jumantik Berdasarkan Wilayah Puskesmas.....	51
Tabel 5.15.	Karakteristik Kepemimpinan Jumantik Berdasarkan Wilayah Puskesmas.....	51
Tabel 5.16.	Karakteristik Imbalan Jumantik Berdasarkan Wilayah Puskesmas.....	52
Tabel 5.17.	Distribusi Rata-Rata Umur Jumantik Menurut Kinerja.....	53
Tabel 5.18.	Distribusi Jumantik Menurut Tingkat Pendidikan dan Kinerja.....	53
Tabel 5.19.	Hasil Uji Variabel Lama Tugas dan Kinerja Jumantik.....	54
Tabel 5.20.	Distribusi Jumantik Menurut Tingkat Pengetahuan dan Kinerja.....	54
Tabel 5.21.	Distribusi Jumantik Menurut Sikap dan Kinerja.....	55
Tabel 5.22.	Distribusi Jumantik Menurut Tingkat Pembelajaran dan Kinerja.....	56
Tabel 5.23.	Distribusi Jumantik Menurut Tingkat Motivasi dan Kinerja.....	57
Tabel 5.24.	Distribusi Jumantik Menurut Sumber daya/Fasilitas dan Kinerja.....	57
Tabel 5.25.	Distribusi Jumantik Menurut Kepemimpinan dan Kinerja.....	58

Tabel 5.26.	Distribusi Jumantik Menurut Imbalan dan Kinerja.....	59
Tabel 5.27.	Distribusi Jumantik Menurut Puskesmas dan Kinerja.....	60
Tabel 5.28.	Hasil Analisis Bivariat Pada Pemodelan Multivariat Antara Kinerja Jumantik dengan 11 (sebelas) Variabel Dependent.....	61
Tabel 5.29.	Hasil Uji Regresi Logistik Antara KinerjaJumantik dengan 11 (sebelas) Variabel Dependent.....	62
Tabel 5.30.	Hasil Uji Regresi Logistik Antara KinerjaJumantik dengan 10 (sepuluh) Variabel Dependent	63
Tabel 5.31.	Hasil Uji Regresi Logistik Antara KinerjaJumantik dengan 9 (sembilan) Variabel Dependent.....	63
Tabel 5.32.	Hasil Uji Regresi Logistik Antara KinerjaJumantik dengan 8 (delapan) Variabel Dependent	64
Tabel 5.33.	Hasil Uji Regresi Logistik Antara KinerjaJumantik dengan 7 (tujuh) Variabel Dependent	64
Tabel 5.34.	Hasil Uji Regresi Logistik Antara KinerjaJumantik dengan 6 (enam) Variabel Dependent	65
Tabel 5.35.	Hasil Uji Regresi Logistik Antara KinerjaJumantik dengan 5 (lima) Variabel Dependent.....	65
Tabel 5.36.	Model Akhir Tahapan Analisis Uji Regresi Logistik Antara Kinerja Jumantik dengan 11 (sebelas) Variabel Dependent	66



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Koisioner Penelitian.....	85
Lampiran 2	Analisis Univariat.....	93
Lampiran 3	Analisis Bivariat.....	101
Lampiran 4	Analiais Multivariat.....	116



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Demam berdarah dengue (DBD) atau dengue hemorrhagic fever merupakan penyakit yang disebabkan oleh virus dengue dan ditularkan melalui gigitan nyamuk *Aedes Aegypti* dan *aedes albopictus*. Gejala yang timbul adalah seperti influenza berat yang diikuti perdarahan dan shock yang dapat menimbulkan kematian. Penyakit ini menjadi lebih parah pada anak-anak (Depkes R I, 1999). DBD merupakan penyakit menular berbahaya yang menyebabkan gangguan pada pembuluh darah kapiler dan sistem pembekuan darah (trombosit) sehingga zat pembeku darah dalam plasma berkurang yang mengakibatkan pendarahan dan dapat menimbulkan kematian. Virus lalu merusak limpa dan hati termasuk butir-butir darah merah dan darah putih yang mengalir ke organ tersebut (WHO, 1997).

Wabah demam berdarah pertama di dunia terjadi pada tahun 1780-an serentak terjadi bersamaan di Asia, Afrika dan Amerika Utara. Secara global saat ini sekitar 2,5 sampai 3 milyar orang berisiko terserang penyakit DBD. *Aedes Aegypti* merupakan vektor utama penyebaran penyakit ini. Diperkirakan terdapat 50 sampai 100 juta kasus per tahun dan 500.000 kasus menuntut perawatan di Rumah Sakit dengan 90 % diantaranya menyerang anak-anak di bawah 15 tahun. Rata-rata angka kematian (*case fatality rate/CFR*) mencapai 5 %. Secara epidemis bersifat siklis (terulang pada jangka waktu tertentu) dan belum ditemukan vaksin pencegahnya (Depkes RI, 2000). Di Asia Tenggara wabah besar pertama dimulai pada 1950-an di Filipina. Pada tahun 1975 demam berdarah telah menjadi penyakit penyebab kematian utama pada anak - anak di wilayah Asia Tenggara (Info Ristek Vol.4 No.1/2006).

Di Indonesia, penyakit DBD pertama kali ditemukan di Surabaya pada tahun 1968, namun konfirmasi virologis baru diperoleh pada tahun 1972. Dari Surabaya penyakit menyebar ke berbagai daerah sehingga pada tahun 1980 seluruh propinsi di Indonesia kecuali Timor - Timur yang saat itu masih menjadi salah satu propinsi di bawah NKRI telah terjangkit dan secara sporadis selalu terjadi kejadian luar biasa (KLB) setiap tahun. KLB demam berdarah dengue

terbesar terjadi pada tahun 1998 dengan angka kesakitan (Incidence Rate=IR) sebesar 35,19 per 100.000 penduduk dan angka kematian (Case Fatality Rate=CFR) sebesar 2% (Info Ristek Vol.4 No.1/2006).

Di Wilayah Propinsi Banten sepanjang Tahun 2010 DBD menyebabkan 40 orang meninggal dunia dengan total penderita sebanyak 4.652 orang (Dinkes Propinsi Banten, Januari 2011) . Kondisi ini sedikit lebih baik dari Tahun 2009 dimana kematiannya mencapai 70 orang. Terdapat 4 (empat) daerah yang rawan penyebaran DBD di wilayah ini yakni Kota Tangerang, Kabupaten Tangerang, Kota Tangerang Selatan dan Kota Cilegon. Wilayah Kota Tangerang Selatan pada tahun 2010 ditemukan sebanyak 2.227 kasus dan merupakan kabupaten/Kota dengan jumlah kasus terbanyak di Provinsi Banten. Kepala bidang pemberantasan penyakit dan penyehatan lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Banten, Didin Aliyudin, mengatakan bahwa tingginya kasus DBD di Tangerang Selatan kemungkinan disebabkan karena lokasinya yang berbatasan langsung dengan DKI Jakarta, selain itu berkaitan dengan pola perilaku hidup bersih dan sehat. Lebih lanjut dikatakan bahwa upaya paling efektif adalah pencegahan dan antisipasi DBD dengan perilaku hidup bersih dan sehat, kemudian pemberantasan sarang nyamuk (PSN) dengan cara menguras, mengubur dan menutup tempat air (<http://www.seputar-indonesia.com/ediscetak/content/view/375383/>).

Angka insiden rate (IR) DBD per 100.000 penduduk pada tahun 2010 sebesar 111,04. Angka IR tertinggi berasal dari wilayah Puskesmas Ciputat dengan 194,84, Puseksmas Serpong 176,86 dan Puskesmas Pondok Aren dengan angka 172,85 per 100.000 penduduk. Sedangkan angka IR di puskesmas jurang manggu lebih rendah yaitu 67.68 per 100.000 penduduk namun belum mencapai target Indonesia Sehat 2010 yang mensyaratkan 55 penderita per 100.000 penduduk. Pada tahun 2011 terjadi penurunan angka kesakitan sehingga angka insiden rate juga sangat kecil yaitu 12 per 100.000 penduduk. Puskesmas dengan IR tertinggi adalah Ciputat dan Pondok Jagung dengan angka yang sama yaitu 30 per 100.000 penduduk. Puskesmas jurang manggu IR-nya sebesar 6 per 100.000 penduduk sedangkan Puskesmas Pondok aren 5 per 100.000 penduduk. Penurunan angka kejadian DBD di tahun 2011 mengikuti trend secara nasional yang angka-nya cenderung menurun.

Pada tahun 2012 angka kesakitan kembali menunjukkan peningkatan, dimana baru sampai pada minggu ke-12 (pertengahan maret) saja angka IR Kota Tangerang Selatan telah mencapai 16 per 100.000 penduduk. Puskesmas Pisangan dan Puskesmas Rawa Buntu paling tinggi angka IR-nya, masing-masing sebesar 40 dan 31 per 100.000 penduduk, sedangkan Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren, IR-nya berturut-turut sebesar 14 dan 22 per 100.000 penduduk. Pada awal tahun ini tercatat telah terjadi beberapa KLB DBD dengan 2 (dua) kasus meninggal. Mengingat masih terus berlanjutnya musim hujan, kewaspadaan dini terhadap kemungkinan terjadinya KLB yang lebih besar dalam waktu ke depan selama tahun ini merupakan sesuatu yang perlu dilakukan.

Upaya pencegahan merupakan tindakan mutlak dalam upaya menekan angka kesakitan maupun kematian yang terjadi. Keberhasilan pencapaian target kegiatan dapat terjadi hanya dengan adanya keterpaduan pelaksanaan kegiatan secara bersama-sama oleh semua komponen pemerintah, swasta, lembaga-lembaga terkait dan masyarakat secara keseluruhan. Kegiatan pemberantasan sarang nyamuk harus terbentuk sebagai pola hidup masyarakat disamping kegiatan terkait lainnya. Kader juru pemantau jentik (Jumantik) yang aktif diharapkan akan mempengaruhi menurunkan angka kasus DBD, oleh karena itu diperlukan upaya peningkatan keaktifan jumantik melalui motivasi yang dilakukan oleh dinas kesehatan (Yulianti, 2007). Menurut Widyanti (2006), faktor yang mempengaruhi upaya pencegahan DBD adalah tindakan masyarakat, tingkat pendidikan, informasi dan partisipasi sosial. Faktor-faktor tersebut menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap pengaruh masyarakat dalam pencegahan DBD di wilayah Puskesmas II Surakarta.

1.2. Rumusan masalah

Salah satu bentuk peran serta masyarakat dalam penanggulangan DBD adalah kegiatan pemantauan jentik berkala yang dilakukan oleh kader juru pemantau jentik (jumantik). Capaian jumlah RW yang diperiksa di wilayah Kota Tangerang Selatan Tahun 2011 baru mencapai 27.3% (laporan seksi kesehatan lingkungan, dinkes Kota Tangerang Selatan tahun 2012). Gambaran pencapaiannya bervariasi diantara 25 (dua puluh lima) puskesmas yang ada. Dari total 12 puskesmas lama yang ada, Puskesmas Jurang Manggu menunjukkan pencapaian tertinggi dengan

angka 86,73% sedangkan capaian terendah oleh Puskesmas Pondok Aren dengan 7.14%. Dengan adanya variasi tersebut dan untuk mengetahui gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja jumentik di wilayah tersebut maka dilakukan penelitian dengan judul “faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan Tahun 2012”.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka yang menjadi pertanyaan penelitian adalah

1. Bagaimana gambaran kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan?
2. Apakah ada hubungan antara umur dengan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan?
3. Apakah ada hubungan antara pendidikan terakhir dengan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan?
4. Apakah ada hubungan antara lama tugas dengan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan?
5. Apakah ada hubungan antara pengetahuan dengan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan?
6. Apakah ada hubungan antara sikap dengan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan?
7. Apakah ada hubungan antara pembelajaran dengan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan?
8. Apakah ada hubungan antara motivasi dengan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan?

9. Apakah ada hubungan antara sumber daya/fasilitas dengan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan?
10. Apakah ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan?
11. Apakah ada hubungan antara imbalan dengan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan?

1.4. Tujuan

1.4.1. Tujuan Umum

Mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja jumentik dalam kaitannya dengan pemberantasan demam berdarah dengue di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.

1.4.2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus yang ingin dicapai adalah:

- a. Memperoleh gambaran tentang kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.
- b. Memperoleh gambaran dan hubungan antara umur dengan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.
- c. Memperoleh gambaran dan hubungan antara pendidikan terakhir dengan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.
- d. Memperoleh gambaran dan hubungan antara lama tugas dengan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.
- e. Memperoleh gambaran dan hubungan antara pengetahuan dengan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.

- f. Memperoleh gambaran dan hubungan antara sikap dengan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.
- g. Memperoleh gambaran dan hubungan antara pembelajaran dengan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.
- h. Memperoleh gambaran dan hubungan antara motivasi dengan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.
- i. Memperoleh gambaran dan hubungan antara sumber daya/fasilitas dengan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.
- j. Memperoleh gambaran dan hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.
- k. Memperoleh gambaran dan hubungan antara imbalan dengan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Penulis

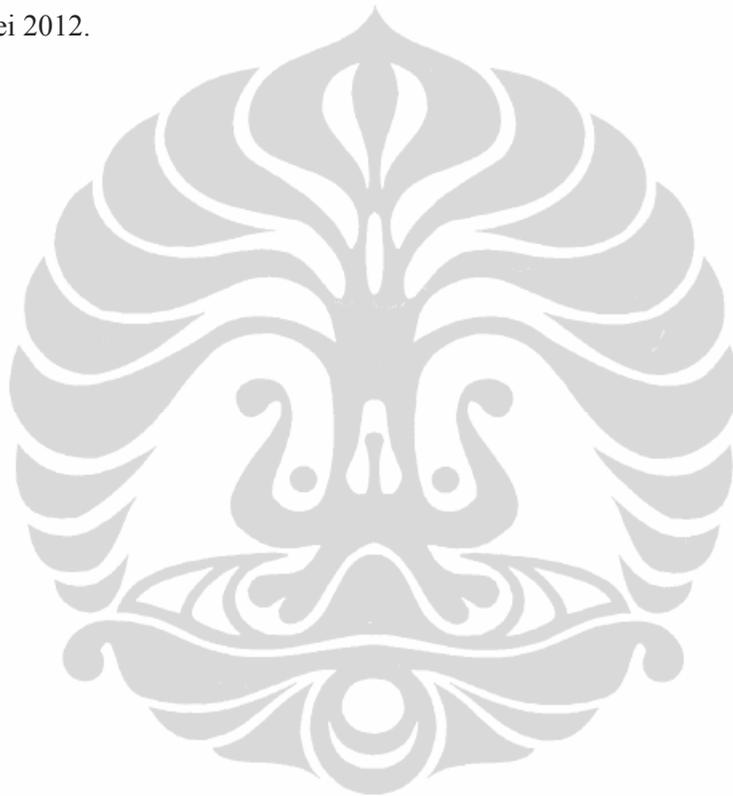
1. Mengetahui gambaran kinerja jumentik dan faktor-faktor yang mempengaruhinya di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren
2. Memberikan pengetahuan dan pengalaman belajar sebagai peneliti dalam upaya penanggulangan demam berdarah dengue.

1.5.2. Institusi/Instansi Tempat Penelitian

Dapat mengetahui gambaran kinerja jumentik dan faktor-faktor yang mempengaruhinya sehingga dapat digunakan sebagai bahan perencanaan terhadap upaya penanggulangan yang lebih baik.

1.6. Ruang Lingkup Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan Tahun 2012. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara menggunakan panduan kuisioner pada para jumentik di wilayah kerja kedua puskesmas ini. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross sectional* dan dilaksanakan pada bulan April s/d Mei 2012.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Demam Berdarah Dengue (DBD)

2.1.1. Pengertian

Demam Berdarah Dengue (DBD) adalah penyakit yang ditandai dengan : (1) demam tinggi mendadak tanpa sebab yang jelas, berlangsung terus menerus selama 2-7 hari; (2) Manifestasi pendarahan (petekie, purpura, pendarahan konjungtiva, epistaksis, ekimosis perdarahan mukosa, perdarahan gusi, hematemesis, melena, hematuri), termasuk uji Tourniquet (Rumple Leede) positif; (3) Trombositopeni (jumlah trombosit $\leq 100.000/\mu\text{l}$); (4) Hemokonsentrasi (peningkatan hematokrit $\geq 20\%$) dan (5) Disertai dengan atau tanpa pembesaran hati (hematomegali). (Pencegahan dan Pemberantasan DBD Indonesia; Depkes RI Dirjen P2PL, 2005). Penyakit DBD adalah penyakit menular berbahaya yang menyebabkan gangguan pada pembuluh darah kapiler dan sistem pembekuan darah (trombosit) sehingga berkurangnya zat pembeku darah dalam plasma yang mengakibatkan pendarahan dan dapat menimbulkan kematian. Virus lalu merusak limpa dan hati termasuk butir-butir darah merah dan darah putih yang mengalir ke organ tersebut (WHO, 1997).

Penyakit DBD umumnya sering terjadi di daerah tropis, dan muncul pada musim penghujan dan menurun setelah musim penghujan berakhir. Virus ini muncul akibat pengaruh musim dan alam serta perilaku manusia. Penyebaran penyakit DBD disebabkan karena faktor *agent* (virus Dengue), lingkungan (kondisi geografi (ketinggian dari permukaan laut, curah hujan, angin, kelembaban, musim), kondisi demografi (kepadatan, mobilitas, perilaku, adat istiadat, sosial ekonomi penduduk)), semakin baiknya sarana transportasi penduduk, terdapatnya vektor nyamuk hampir di seluruh pelosok tanah air, dan adanya empat serotipe virus yang bersirkulasi sepanjang tahun (WHO, 2002). Keempat serotype tersebut adalah DEN 1, DEN 2, DEN 3 dan DEN 4 dan telah ditemukan di berbagai daerah di Indonesia antara lain Jakarta dan Yogyakarta. Virus yang banyak berkembang di masyarakat adalah virus dengue dengan tipe satu dan tiga.

2.1.2. Gambaran Klinis

Manifestasi klinis infeksi virus dengue dapat berupa demam dengue, demam berdarah dengue atau virus lain. Demam dengue biasanya merupakan demam bifasik disertai keluhan nyeri kepala, nyeri otot, nyeri sendi, ruam pada kulit dan *leukopeni*, diawali oleh panas tinggi mendadak tanpa sebab yang jelas, berlangsung antara 2-7 hari, kadang-kadang *bifasic*, disertai timbulnya gejala tidak ada nafsu makan, mual, muntah, sakit kepala, nyeri ulu hati dan tanda-tanda perdarahan berupa bintik merah dikulit (*petekie*), mimisan, perdarahan pada mukosa, perdarahan gusi atau hematoma pada daerah suntikan, melena dan hati bengkak.

Tanda perdarahan yang tidak tampak dapat diperiksa dengan melakukan Uji *Tourniquet (Rumple Leede)*. Uji *Tourniquet (Rumple Leede)* positif sebagai tanda perdarahan ringan, dapat dinilai sebagai presumtif test (dugaan keras), oleh karena itu Uji *Tourniquet* positif pada hari-hari pertama demam terdapat pada sebagian besar penderita DBD. Uji *Tourniquet* dikatakan positif jika terdapat 10 (sepuluh) atau lebih petekie pada seluas 1 inci persegi (2,5 x 2,5 cm) di lengan bawah bagian depan (volar) dekat lipatan siku (fosa cubiti). Bintik merah di kulit sebagai manifestasi pecahnya kapiler darah dan disertai tanda-tanda kebocoran plasma dapat dilihat dari pemeriksaan laboratorium peningkatan kadar hematokrit dan pemeriksaan radiologis adanya efusi pleura atau ascites. Panas pada hari ke 3-5 merupakan fase kritis dimana pada saat penurunan suhu dapat terjadi dengue shock sindrom.

2.1.3. Penyebab dan Vektor Penular

Penyebab penyakit DBD adalah virus *dengue* yang merupakan anggota genus flavivirus dan famili Flaviviridae. Virus ini berukuran 50nm yang memiliki single standart RNA. Virus dengue membentuk suatu kompleks yang nyata didalam genus Flavivirus berdasarkan karakteristik antigenik dan biologisnya. (Pencegahan dan Penanggulangan DBD;Depkes RI,2003:4). Terdapat 4 jenis serotip yang disebut sebagai DEN-1, DEN-2, DEN-3 dan DEN-4. Terinfeksi seseorang dengan salah satu serotip tersebut akan menyebabkan kekebalan seumur hidup terhadap serotip virus tersebut. Ke-4 serotip virus ini dapat menyebabkan KLB/wabah yang menyebabkan penyakit serta dan berakibat fatal.

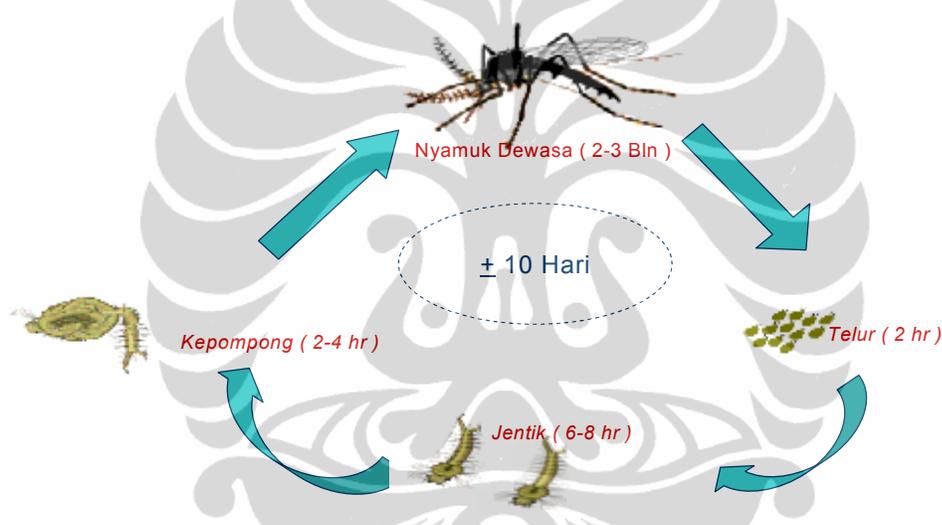
Manusia tertular melalui gigitan nyamuk yang sudah terinfeksi virus dengue, sebaliknya nyamuk terinfeksi ketika mengigit manusia yang sedang dalam masa demam akut/veremia. Viremia biasanya muncul pada saat atau persis sebelum gejala awal penyakit tampak dan berlangsung selama kurang lebih 5 hari setelah dimulainya penyakit. Saat tersebut merupakan masa kritis dimana penderita sangat infeksiif untuk vektor nyamuk yang berperan dalam siklus penularan. (Pencegahan dan Penanggulangan DBD; Depkes RI,2003:9). Masa inkubasi DBD terbagi dalam masa ekstrinsik dan inkubasi intrinsik. Masa inkubasi ekstrinsik merupakan periode waktu perkembangbiakkan virus dalam tubuh nyamuk sampai berada dalam kelenjar air liurnya dan siap menularkan pada manusia lain, hal ini berkisar 8 -10 hari. Masa inkubasi intrinsik merupakan periode waktu perkembangan virus dalam tubuh manusia sejak masuk sampai timbulnya gejala penyakit yang berkisar 3-14 hari (rata-rata 4-6 hari)

Virus dengue ditularkan dari orang ke orang melalui gigitan nyamuk *Aedes*. Di Indonesia ada tiga jenis nyamuk *Aedes* yang bisa menularkan virus dengue yaitu *Aedes Aegypti*, *Aedes Albopictus*, *Aedes Scutellaries* (Depkes 1999). Dari ketiga jenis nyamuk tersebut *Aedes Aegypti* lebih berperan dalam penularan penyakit demam berdarah. Nyamuk *Aedes* berukuran sedang dengan warna hitam dan terdapat garis serta titik putih di badan dan kaki. Sifat *Aedes Aegypti* yaitu domestik/ mudah ditemukan di sekitar rumah, sedangkan *Aedes Albopictus* biasanya terdapat di kebun-kebun.

Tempat perkembangbiakkan utama ialah tempat-tempat penampungan air dalam jarak 500 meter dan didalam rumah. Tempat perkembangbiakkan ini berupa genangan air yang tertampung di suatu tempat atau bejana. Nyamuk biasanya tidak dapat berkembang biak di genangan air yang langsung berhubungan dengan tanah . Jenis tempat perkembangbiakkan *Aedes aegypti* dapat dikelompokan sebagai berikut: (1) tempat penampungan air (TPA) untuk keperluan sehari-hari seperti drum, tangki reservoir, tempayan, bak mandi dan ember. (2) tempat penampungan air bukan untuk keperluan sehari-hari seperti tempat minum burung, vas bunga, perangkap semut dan barang-barang bekas (ban, kaleng, botol, plastik dll). (3) tempat penampungan alamiah seperti lubang pohon, lubang batu, pelepah daun, tempurung kelapa, pelepah pisang dan

potongan bambu.

Dalam buku Pencegahan dan Pemberantasan DBD, Depkes RI tahun 2005 dinyatakan bahwa nyamuk *aedes aegypti* seperti juga nyamuk *anophelini* lainnya mengalami metamorfosis sempurna, yaitu telur – jentik – kepompong – nyamuk. Stadium telur, jentik dan kepompong hidup di dalam air. Pada umumnya telur akan menetes menjadi jentik dalam waktu ± 2 hari setelah telur terendam air. Stadium jentik biasanya berlangsung 6-8 hari dan stadium kepompong berlangsung antara 2-4 hari. Pertumbuhan dari telur menjadi nyamuk dewasa berlangsung selama 9-10 hari. Umur nyamuk betina dapat mencapai 2- 3 bulan. Adapun proses perkembangbiakan nyamuk seperti pada gambar dibawah ini :



Di Indonesia, KLB DBD sering terjadi pada saat perubahan musim dari kemarau ke musim hujan atau sebaliknya. Hampir sebagian besar wilayah Indonesia sudah menjadi daerah endemis DBD. KLB DBD dapat terjadi di daerah yang memiliki sistem pembuangan dan penyediaan air bersih yang tidak memadai baik di pedesaan maupun di perkotaan. Serangan DBD sering terjadi pada daerah yang padat penduduk dan kumuh (slum area). Sampai saat ini DBD telah ditemukan di seluruh propinsi di Indonesia dan lebih dari 200 kabupaten/kota telah melaporkan adanya KLB. Insiden meningkat dari 0.005 per 100.000 penduduk tahun 1968 menjadi berkisar 6-30 per 100.000 penduduk tahun 2004. (Tata laksana DBD di Indonesia ;Depkes RI,2004:2).

2.1.4. Pencegahan, Pengendalian dan Penanggulangan

2.1.4.1. Pencegahan

Imunisasi, vaksin untuk dengue ini belum ditemukan dan masih dalam percobaan. Eradikasi nyamuk *Aedes Aegypti*, upaya intervensi : (1) Eliminasi *breeding place* nyamuk, Larvasida, Insektisida.

2.1.4.2. Pengendalian

- 1) Perlindungan perorangan dari gigitan nyamuk (kelambu, penggunaan repellent saat berkebon, kawat kasa).
- 2) Pembuangan atau mengubur benda-benda yang dapat menampung air hujan.
- 3) Mengganti air atau membersihkan tempat-tempat air seminggu sekali.
- 4) Abatesasi.
- 5) Fogging dengan insektisida (seperti *malathion* dan *cynoft*) minimal 2 siklus dengan jarak 10 hari di daerah yang terpapar.
- 6) Pendidikan kesehatan masyarakat melalui penyuluhan.
- 7) Memonitor kepadatan *Aedes Aegypti* untuk mengevaluasi adanya ancaman DBD dan untuk lebih meningkatkan tindakan pengendalian vektor.

2.1.4.3. Penanggulangan

Langkah-langkah berikut harus dilakukan bila diduga ada wabah dengue atau DBD :

- 1) Kampanye informasi untuk masyarakat harus dijalankan, menekankan karakteristik epidemiologi dasar *dengue* dan tindakan-tindakan individu yang dapat dilakukan untuk menurunkan resiko infeksi.
- 2) Area geografik harus ditegaskan dalam upaya untuk menentukan luasnya operasi pengasapan insektisida yang akan dilakukan.
- 3) Inventarisasi lokasi, kuantitas dan ketersediaan insektisida dan peralatan yang akan dipergunakan.

Pemberantasan jentik nyamuk *Aedes Aegypti* dikenal dengan istilah Pemberantasan Sarang Nyamuk Demam Berdarah Dengue (PSN DBD), dilakukan dengan cara :

- 1). PSN DBD

Cara ini dikenal dengan kegiatan '3M' Plus, yaitu menguras (dan menyikat) bak mandi, bak WC, dll; Menutup tempat penampungan air (tempayan, drum, dll);

serta mengubur, menyingkirkan atau memusnahkan barang bekas; 'Plus' tidak mengantung pakaian. Pengurasan tempat - tempat penampungan air (TPA) dilakukan secara teratur sekurangnya 1 (satu) minggu sekali agar nyamuk tidak berkembang biak di tempat itu. Bila PSN DBD dilaksanakan oleh seluruh masyarakat, maka populasi nyamuk dapat ditekan serendah - rendahnya karena keberadaan jentik nyamuk berkaitan erat dengan perilaku masyarakat. PSN DBD ini banyak melibatkan kader kesehatan atau sekarang lebih dikenal dengan Kader Jumantik.

2). Abatesasi

Cara pemberantasan jentik *Aedes Aegypti* dengan menggunakan insektisida pembasmi jentik (larvasida). Larvasida yang biasa digunakan adalah *temephos*. *Temephos* yang digunakan biasa granular (*sand granular*) atau yang dikenal dengan abate, sehingga dalam program pun lebih dikenal dengan nama abatesasi. Dosis abatesasi adalah 1 ppm atau 10 gram (± 1 sendok makan rata/peres) untuk 100 liter air. Efek abate ini mempunyai residu efek 3 bulan. Abatesasi ini dilakukan pada tempat-tempat yang sulit untuk dikuras atau pada daerah yang sulit mendapatkan air bersih agar tempat penampungan air tidak menjadi tempat perkembangbiakkan jentik nyamuk DBD.

3). Penanggulangan /*Fogging Focus*

Penanggulangan focus adalah kegiatan pemberantasan nyamuk penular DBD dengan melakukan pemberantasan sarang nyamuk DBD (PSN DBD), larvasidasi, penyuluhan dan penyemprotan (pengasapan) dengan menggunakan insektisida yang memenuhi kriteria.

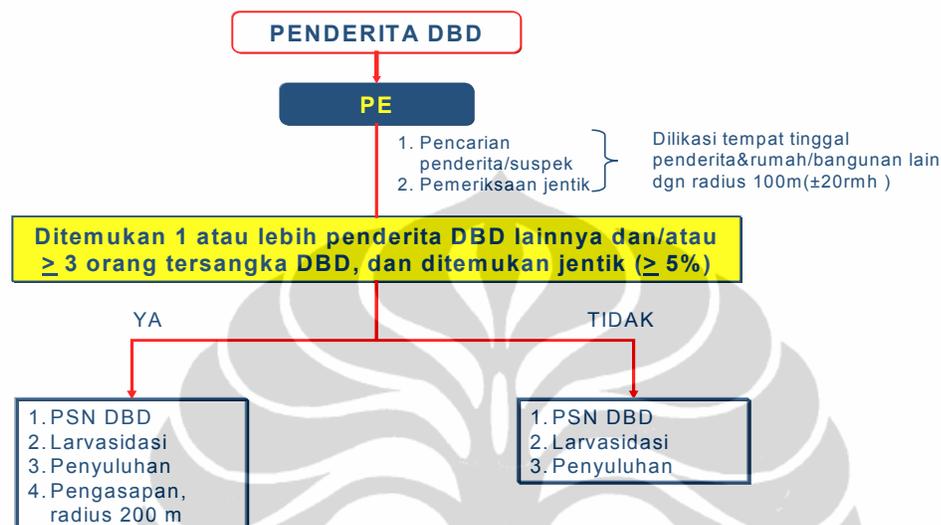
Penanggulangan focus (*fogging focus*) dimaksudkan untuk membatasi penularan DBD dan mencegah terjadinya KLB di lokasi tempat tinggal penderita DBD dan bangunan sekitarnya serta tempat-tempat umum yang potensial menjadi sumber penularan DBD.

4). Pemberdayaan Kader Jumantik

Kader Jumantik diharapkan dapat menggerakkan masyarakat untuk melakukan PSN DBD, melakukan pemantauan terhadap jentik dan melaporkan bila terjadi kasus DBD ke puskesmas di wilayahnya.

Ke - 4 faktor diatas saling berkaitan dan merupakan inti penanggulangan KLB di lapangan dan secara skematis dapat digambarkan sebagai berikut:

BAGAN PENANGGULANGAN DBD



2.1.5. Kader Juru Pemantau Jentik DBD (Jumantik)

2.1.5.1. Pengertian

Kader juru pemantau jentik (jumantik) adalah kelompok kerja kegiatan pemberantasan penyakit demam berdarah dengue di tingkat Desa dalam wadah Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa (Depkes RI, 1992).

2.1.5.2. Tujuan

Menggerakkan peran serta masyarakat dalam usaha pemberantasan penyakit DBD, terutama dalam pemberantasan jentik nyamuk penularnya sehingga penularan penyakit demam berdarah dengue di tingkat desa, dapat dicegah atau dibatasi.

Menurut Depkes RI (2005) peran kader kesehatan dalam menanggulangi DBD Adalah:

- a. Sebagai anggota PJB di rumah-rumah dan tempat umum.
- b. Memberikan penyuluhan kepada keluarga dan masyarakat.
- c. Mencatat dan melaporkan hasil PJB Kepala Dusun atau Puskesmas secara rutin minimal setiap minggu dan bulanan.
- d. Mencatat dan melaporkan kasus kejadian DBD kepada RW/Kepala

Dusun atau Puskesmas.

- e. Melakukan PSN dan pemberantasan DBD secara sederhana seperti pemberian bubuk abate dan ikan pemakan jentik.

2.1.5.3. Susunan organisasi kader jumantik

- a. Kader jumantik merupakan kelompok kerja kegiatan pemberantasan penyakit demam berdarah dengue.
- b. Kepala desa selaku ketua umum.
- c. Susunan organisasi kader jumantik disesuaikan dengan kondisi dan situasi serta kebutuhan setempat.
- d. Berdasarkan ketentuan yang ada, bahwa didalam organisasi LKMD dapat dibentuk Pokja yang hanya melaksanakan jenis kegiatan dari seksi yang sesuai dengan bidang dan tugas dan fungsinya.

2.1.5.4. Uraian Tugas dan Fungsi Kader Jumantik DBD

- a. Mengkoordinir kegiatan-kegiatan jumantik.
- b. Memimpin dan menyelenggarakan pertemuan.
- c. Menetapkan jadwal waktu pertemuan berkala.
- d. Menetapkan langkah-langkah pemecahan masalah.
- e. Melaporkan hasil kegiatan.
- f. Menyiapkan penyelenggaraan pertemuan (undangan, tempat pertemuan).
- g. Menyiapkan laporan berkala kegiatan Pokja kepada ketua LKMD.
- h. Menyiapkan bahan pertemuan misalnya data-data hasil PJB.
- i. Memberikan bimbingan teknis pelaksanaan pemeriksaan jentik.
- j. Memberikan penyuluhan dan memberikan bimbingan teknis penyuluhan kepada para penyuluh.
- k. Mencatat kegiatan-kegiatan penyuluhan dan lain-lain.
- l. Melaksanakan pemeriksaan jentik di 30 rumah secara acak di tiap RW sekurang-kurangnya tiap 3 bulan dan menyampaikan hasilnya kepada ketua LKMD.
- m. Membantu pelatihan kader pemeriksa jentik.
- n. Merencanakan kegiatan masyarakat secara bersama-sama untuk melaksanakan PSN.

- o. Menyiapkan masyarakat dalam pelaksanaan penanggulangan penyakit DBD.

2.2. Kinerja

Suatu organisasi terbentuk dengan menempatkan setiap individu dengan peran tertentu yang perlu dimainkan. Interaksi antar individu dan kelompok dalam organisasi menghasilkan suatu harapan terhadap perilaku kerja individu. Dalam organisasi pelayanan kesehatan, sangatlah penting untuk memiliki instrument penilaian kinerja yang efektif bagi tenaga kerja profesional. Murdijanto P (2001) menyatakan bahwa kinerja meliputi antara lain: Kinerja Individual dan Kinerja Organisasi. Evaluasi kinerja bagi profesional merupakan bagian terpenting dalam upaya manajemen untuk meningkatkan kinerja organisasi yang efektif.

2.2.1. Pengertian Kinerja

Terdapat begitu banyak definisi mengenai kinerja dari berbagai sumber. Ilyas (2001) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Mangkunegara (2000) merumuskan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan F.C Gomes (2003) memberikan pengertian kinerja adalah catatan *outcome* yang diberikan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu.

Kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner_Bantam English Dictionery*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata "to perform" dengan beberapa "entries" yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or to carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*), (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). Wibowo (2007) menjelaskan dengan pemahaman yang berbeda bahwa kinerja mempunyai makna yang lebih luas dari *performance*, bukan hanya

menyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam suatu periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas. Hasil dimaksud dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Notoatmodjo (2002) memberikan definisi bahwa kinerja merupakan status kemampuan yang diukur berdasarkan pelaksanaan tugas yang sesuai dengan uraian tugas. Menurut Lawler dan Porter (1976), kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dharma (1991) mendefinisikan kinerja sebagai suatu prestasi kerja yang telah dikerjakan atau ditunjukkan atas produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Menurut Vroom (1964) kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam tugasnya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998).

2.2.2. Pengukuran/ Penilaian Kinerja

Pengukuran/penilaian kinerja memiliki beberapa definisi tergantung pada bagaimana organisasi memposisikan diri dan karyawannya. Menurut Rao seperti yang dikutip Suhendra dan Haryati (2006) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, penilaian prestasi kerja merupakan sebuah mekanisme untuk memastikan orang-orang pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh majikan mereka. Ilyas (2002) mendefinisikan bahwa penilaian kinerja adalah proses hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrument penilaian kinerja. Pada hakekatnya penilaian kinerja adalah suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan. Ditambahkannya bahwa penilaian kinerja merupakan proses berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dan usaha untuk memperbaiki unjuk kerja personel dalam organisasi. Penilaian kinerja individu akan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi

karyawan dimana perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja.

Handoko (2000) memberikan definisi lain bahwa penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerjanya. Penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dalam usaha menampilkan kerja personel dalam organisasi. Dessler (1992) mengemukakan 5 (lima) faktor yang sering digunakan dalam penilaian kinerja sebagai berikut: (1) kualitas pekerjaan yang meliputi, akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran, (2) kuantitas pekerjaan meliputi, volume keluaran dan kontribusi, (3) supervisi yang dilakukan, meliputi arahan, saran atau perbaikan, (4) Kehadiran, meliputi regularitas, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu, (5) konservasi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja menurut Ilyas (2001) adalah (1) pengamatan; merupakan proses menilai dan melihat perilaku yang ditentukan oleh sistem pekerjaan, (2) ukuran yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seorang personel dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan oleh personel tersebut, (3) pengembangan yang bertujuan untuk memotivasi personel mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya. Veithzal Rivai (2005) mengatakan bahwa kinerja individu pada gilirannya akan mencerminkan derajat kompetisi suatu perusahaan.

Penilaian kinerja harus memungkinkan pekerjaan dapat diorganisasikan dengan baik serta memberikan kepuasan, pencapaian dan pemerdayaan jabatan yang lebih besar. Sasaran proses penilaian adalah membuat karyawan memandang diri mereka sendiri seperti apa adanya, mengenali perlunya perbaikan kinerja kerja dan melibatkan karyawan dalam membuat rencana perbaikan kinerja kerja. Orang yang dinilai harus mengenali kebutuhan untuk memperbaiki kinerja kerja dan memberikan komitmen terhadap suatu rencana perbaikan kinerja kerja (Thomas C. Alewine dalam "seri ilmu dan seni manajemen bisnis, kinerja", A

Dale Timpe, 1988). Mengungkapkan penyebab-penyebab dasar dari buruknya kinerja adalah suatu fungsi yang penting tetapi sering diabaikan dari proses penilaian kinerja. Bila kinerja seseorang harus membaik, karyawan harus diberi umpan balik tentang kinerjanya, penyebab-penyebab kinerja harus dikenali, serta langkah-langkah tertentu harus disepakati untuk membantu karyawan mencapai perbaikan (Gerald R. Ferris&David C. Gilmore dalam "seri ilmu dan seni manajemen bisnis, kinerja", A Dale Timpe, 1988).

2.2.3.Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja menurut Guilbert (1997) adalah pengetahuan, sikap dan ketrampilan. Petes (1980) menyatakan bahwa kinerja merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu: elemen ketrampilan yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan dan kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis; elemen upaya yaitu motivasi yang diperlihatkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan; elemen sifat eksternal yang berupa suatu kondisi yang mendukung produktifitas tenaga kerja. Menurut Handoko (1985) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek ekonomi, aspek teknis dan aspek perilaku karyawan. Robert C. Mill dalam "seri ilmu dan seni manajemen bisnis, kinerja" (A Dale Timpe, 1988) mengatakan bahwa prestasi karyawan yang berada di bawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor, mulai dari ketrampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang tidak cukup atau lingkungan kerja yang buruk.

Model *partner-lawyer* (Donnelly, Gibson and Invancevich: 1994) menjelaskan bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor; (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan, kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: (1) kemamuan, (2) keinginan dan (3) lingkungan. Dengan demikian agar memiliki kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada

kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Seberapa jauh pekerjaan yang dilakukan mampu memuaskan kebutuhannya.

Notoajmodjo (1992) menyatakan bahwa kinerja seseorang tergantung pada kemampuan pembawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya *performance (help)*, insentif materi maupun nonmateri (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk inentif dan noninsentif) dan teknologi. Lain lagi yang dikemukakan oleh *Maslow* yang dikenal dengan teori motivasi, menerangkan bahwa terdapat 5 (lima) tingkatan kebutuhan manusia yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Green (dikenal dengan teori *precede*) yang dikutip oleh Gibson (1996) berpendapat bahwa perilaku dipengaruhi oleh faktor predisposing (*predisposing factor*), faktor pemungkin (*enabling factor*), dan faktor pendukung (*reinforcing factor*). Faktor predisposing terdiri dari pengetahuan, sikap, nilai-nilai dan budaya, keyakinan dan persepsi serta beberapa karakteristik individu misalnya umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Faktor pemungkin, faktor yang memungkinkan terjadinya perilaku tersebut, terdiri dari: sumber daya, sarana, dana, peraturan-peraturan atau pedoman-pedoman. Sedangkan yang termasuk dalam faktor pendukung adalah atasan, keluarga, teman sejawat dan masyarakat.

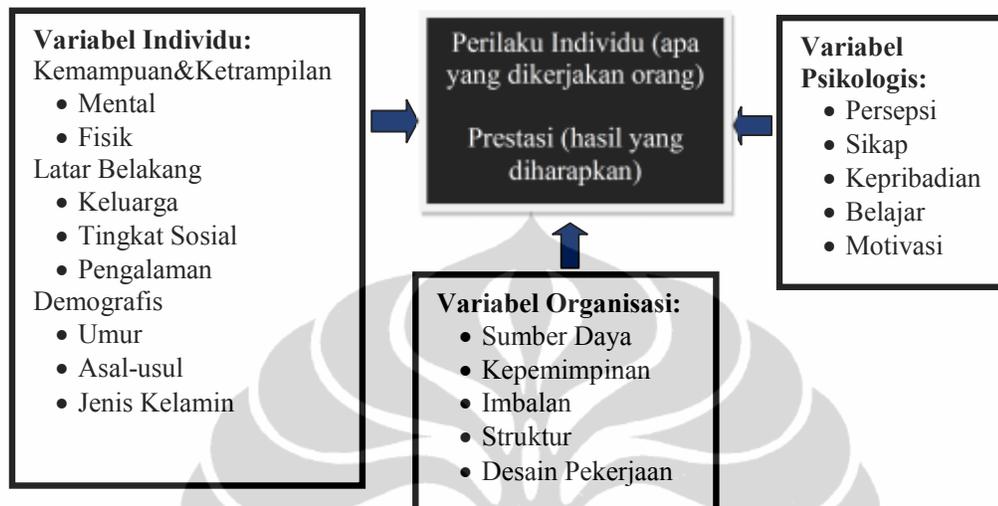
Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu: (1) kemampuan mereka, (2) motivasi, (3) dukungan yang diterima, (4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan, (5) hubungan mereka dengan organisasi. Sedangkan Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja antara lain: (a) faktor kemampuan secara psikologis dan (b) faktor motivasi. Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang

pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Guilbert (1978) dalam Salim (1989) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya kinerja adalah kualitas fisik yang menyangkut ciri-ciri yang bersifat lahiriah atau badaniah seperti ukuran/bentuk badan, kesegaran/kesehatan jasmani. Kinerja dipengaruhi oleh sikap, pengetahuan dan ketrampilan. Pendapat David C. Mc Clelland (1997) yang dikutip Mangkunegara (2000) bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Ada 6 (enam) karakteristik seseorang memiliki motif tinggi yang dikemukakan Mc Clelland yaitu (1) memiliki tanggung jawab yang tinggi, (2) berani mengambil resiko, (3) memiliki tujuan yang realistis, (4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang merealisasi tujuan, (5) memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan, dan (6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Gibson (1996) dalam teorinya menyatakan bahwa terdapat tiga kelompok yang mempengaruhi kinerja dan perilaku, yaitu: (1) variabel individu, (2) variabel organisasi, dan (3) variabel psikologis. Variabel individu terdiri dari subvariabel kemampuan, ketrampilan, latar belakang dan demografis. Sub variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Subvariabel demografis terdiri dari umur, etnis dan jenis kelamin yang mempunyai hubungan langsung dengan kinerja. Subvariabel latar belakang terdiri dari keluarga, tingkat sosial dan pengalaman. Variabel organisasi terdiri dari subvariabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Sedangkan variabel psikologis terdiri dari subvariabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis.

Gambar 2.1
 Bagan Teori Gibson (Gibson, James L. Et al, 1994. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Terjemahan Djarkasih, Jakarta: Penerbit Erlangga)



2.3. Karakteristik Individu

Beberapa karakteristik individu meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, status pendidikan dan juga lama kerja dalam pada suatu bidang atau organisasi tertentu. Umur produktif menurut Dessler (1998) adalah 25 tahun, merupakan awal individu berkarir dan usia 25-30 tahun merupakan tahap penentu seseorang untuk memilih bidang pekerjaan yang sesuai karir individu tersebut. Usia 30-40 tahun merupakan tahap pematangan pilihan karir untuk mencapai tujuan sedangkan puncak karir terjadi pada usia 40 tahun. Pada usia diatas 40 tahun sudah terjadi penurunan karir.

Siagian (2000) menyatakan bahwa umur mempunyai kaitan erat dengan berbagai segi organisasi, kaitan umur dengan tingkat psikologis menunjukkan kematangan dalam arti individu menjadi semakin bijaksana dalam mengambil keputusan bagi kepentingan organisasi. Hasibuan (2003) berpendapat bahwa umur harus diperhatikan oleh organisasi karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang. Karyawan muda mempunyai fisik yang kuat, dinamis, kreatif tetapi cepat bosan, kurang bertanggung jawab, cenderung absensi dan *turn over*-nya tinggi. Sebaliknya

karyawan yang umurnya lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, tanggung jawab besar serta *turn over*-nya rendah.

Muchlas (2005) mengemukakan bahwa produktifitas karyawan menurun dengan bertambahnya usia. Hal ini disebabkan karena ketrampilan-ketrampilan fisik seperti kecepatan, kelenturan, kekuatan dan koordinasi akan menurun dengan bertambahnya umur. Tetapi produktifitas seseorang tidak hanya bergantung pada ketrampilan fisik saja tetapi juga dapat dipengaruhi oleh pengalaman dan lama kerja. Robbins (2003) berpendapat bahwa umur tidak mempunyai hubungan dengan produktifitas, dan karyawan yang menikah tingkat kehadirannya lebih banyak dibanding dengan yang belum menikah. Status perkawinan meningkatkan tanggung jawab dan pekerjaan tetap menjadi penting dan berharga bagi yang berkeluarga. Lama kerja mempunyai hubungan yang positif dengan produktifitas tetapi berhubungan negatif dengan daftar kehadiran (absen). Penelitian lain yang dilakukan Rivai (2003) menyatakan bahwa tidak ada hubungan bermakna antara umur, lama kerja dengan kinerja tetapi status perkawinan dan status kepegawaian mempunyai hubungan bermakna dengan kinerja.

Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh masa kerja dan pengalaman individu. Mendrova (1995, dalam illyas 2001); Simanjuntak (2005); Robbins (2003) berpendapat bahwa pengalaman kerja berhubungan dengan kinerja. Pengalaman kerja dapat meningkatkan ketrampilan individu bekerja. Semakin sering ia melakukan pekerjaan itu maka semakin terampil ia bekerja. Berbeda dengan pendapat Tappen (2004) bahwa lama kerja yang tidak didukung pengembangan staf yang baik akan menurunkan kualitas pekerjaannya.

2.4. Pengetahuan

Menurut Notoatmodjo (1997), pengetahuan merupakan hasil "tahu" yang terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan dilakukan melalui panca indera manusia yaitu indera penglihatan, penciuman, pendengaran, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Tidak semua pengetahuan adalah ilmu, hanya pengetahuan secara sistematis saja yang merupakan ilmu. Kamus besar indonesia mendefinisikan bahwa pengetahuan adalah kepandaian; segala sesuatu yang diketahui. Pengetahuan dapat diperoleh dengan berbagai cara, baik atas inisiatif

sendiri atau orang lain yaitu dengan melihat atau mendengar sendiri tentang kenyataan atau melalui alat komunikasi seperti radio, televisi, buku, surat kabar.

Terdapat 6 (enam) tingkatan pengetahuan yang mencakup pada domain kognitif, yaitu: (1) tahu (*know*); diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Termasuk kedalam pengetahuan ini adalah mengingatkan kembali (*recall*) terhadap sesuatu yang spesifik dari seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang telah diterima. Oleh karena itu "tahu" merupakan tingkat pengetahuan yang paling rendah. (2) memahami (*comprehention*); diartikan sebagai suatu kemampuan menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. Seseorang yang telah paham terhadap objek atau materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh dan menyimpulkan suatu objek yang sedang dipelajarinya. (3) aplikasi (*application*); diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi sebenarnya. Aplikasi disini dapat diartikan sebagai aplikasi atau penggunaan hukum-hukum, rumus, metode, prinsip dalam konteks atau perhitungan-perhitungan hasil penelitian. (4) analisis (*analysis*); merupakan suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek kedalam komponen-komponen tetapi masih dalam suatu struktur organisasi tersebut dan masih ada kaitannya satu sama lain. (5) sintesis (*synthesis*); merujuk pada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian didalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Sintesis merupakan suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang sudah ada. (6) evaluasi (*evaluation*); berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan penilaian terhadap suatu materi atau objek. Penilaian itu berdasarkan suatu kriteria yang telah ditentukan.

Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*overt behavior*). Pengetahuan akan bertahan lebih lama jika didasari oleh perilaku yang merupakan pengalaman sendiri dan penelitian. Rogers (1974) mengemukakan bahwa seseorang sebelum mengadopsi perilaku baru, didalam dirinya terjadi proses yang berurutan, yaitu (1) kesadaran (*awareness*); orang tersebut menyadari dalam arti mengetahui terlebih dahulu terhadap suatu objek. (2) Rasa ketertarikan (*interest*); memiliki rasa ketertarikan terhadap suatu

stimulus atau objek. Dalam hal ini sikap subjek sudah mulai timbul. (3) pertimbangan (*evaluation*); evaluasi terhadap baik atau tidaknya objek/stimulus bagi dirinya. Hal ini berarti sikap responden sudah lebih baik lagi. (4) mencoba (*trial*); subjek sudah mulai mencoba melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang dikehendaki stimulus. (5) adopsi (*adoption*); subjek telah berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan, kesadaran dan sikapnya terhadap stimulus. Lebih lanjut Rogers mengemukakan bahwa apabila penerimaan perilaku baru atau adopsi perilaku melalui proses seperti ini, dimana didasari oleh pengetahuan, kesadaran dan sikap yang positif maka perilaku tersebut akan bersifat langgeng atau *long lasting*, namun demikian hasil penelitian lebih lanjut menyimpulkan bahwa perubahan perilaku tidak selalu melewati tahap-tahap tersebut.

2.5. Sikap

Sikap dikatakan sebagai reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek. Sikap juga merupakan suatu bagian dari perasaan, keyakinan atau nilai-nilai yang berpengaruh pada bagaimana seseorang berperilaku. Sikap merupakan kecenderungan atau kesediaan seseorang untuk bertindak tertentu jika ia menghadapi suatu rangsangan tertentu. Thurstone (1928) dalam Mueller (1996), mengartikan bahwa sikap adalah (1) pengaruh atau penolakan, (2) penilaian, (3) suka atau tidak suka, (4) kepositifan atau kenegatifan terhadap objek psikologis. New Comb, et All (1981) dalam Mulia Idris (2003) mengemukakan bahwa sikap adalah efek yang membekas yang dirasakan terhadap suatu objek yang dapat bersifat positif dan negative. Sikap positif cenderung memungkinkan orang bersangkutan berbuat semacam pendekatan terhadap objek sedangkan negative membuat individu cenderung menghindar dari objek.

Secara nyata sikap menunjukkan konotasi adanya kesesuaian reaksi terhadap stimulus tertentu. Dalam kehidupan sehari-hari adalah merupakan reaksi yang bersifat emosional terhadap stimulus atau objek sosial. Menurut Allport (1954), sikap mempunyai 3(tiga) komponen pokok, yaitu: (1) kepercayaan (keyakinan), ide dan konsep terhadap suatu objek, (2) kecenderungan emosional atau evaluasi terhadap suatu objek, (3) kecenderungan untuk bertindak. Ketiga

komponen ini dikatakannya secara bersama-sama membentuk sikap yang utuh (*total attitude*).

Sikap juga memiliki berbagai tingkatan, yaitu: (1) menerima (*receiving*); diartikan bahwa seseorang (subjek) ingin dan memperhatikan stimulus atau objek. (2) merespon (*responding*); memberikan jawaban apabila terdapat pertanyaan atau apabila sedang melakukan dan menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang diberikan. Hal ini adalah suatu indikasi dari sikap. (3) menghargai (*valuaeing*); mengajak orang lain untuk mengerjakan atau mendiskusikan sesuatu terhadap suatu masalah. Hal ini juga termasuk indikasi dari sikap. (4) bertanggung jawab (*responsible*); bertanggung jawab atas segala sesuatu yang telah dipilih dengan segala resiko. Hal ini juga merupakan sikap pada tahap yang lebih tinggi.

Sikap juga dapat terbentuk atau berubah melalui empat macam cara, yaitu: (1) adopsi; kejadian-kejadian dan peristiwa yang terjadi berulang-ulang dan terus-menerus, lama-kelamaan secara bertahap diserap kedalam diri individu dan mempengaruhi bentuk dari suatu sikap. (2) diferensiasi; dengan berkembangnya intelegensi, bertambahnya pengalaman, sejalan dengan bertambahnya usia maka ada hal-hal yang tadinya dianggap sejenis sekarang dipandang tersendiri lepas dari jenisnya. Terdapatnya objek tersebut dapat membentuk sikap tersendiri pula. (3) integrasi; pembentukan sikap disini terjadi secara bertahap dimulai dengan berbagai pengalaman yang berhubungan dengan satu hal tertentu sehingga akhirnya terbentuk sikap mengenai hal tersebut. (4) trauma; pengalaman yang tiba-tiba, mengejutkan, yang meninggalkan kesan mendalam pada jiwa orang yang bersangkutan. Pengalaman yang traumatis dapat membentuk sikap.

2.6. Pembelajaran

Hal-hal terkait pembelajaran meliputi kegiatan pelatihan, refreshing/penyegaran, bimbingan dan supervisi . Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.(Simamora:2006:273). Menurut pasal I ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan

kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Menurut (Hani Handoko:2001:104), latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan dimaksudkan untuk menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

(Gomes:2003:197) Mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Menurutnya istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaannya kalau pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan tidaklah harus, pengembangan mempunyai *skope* yang lebih luas dibanding dengan pelatihan. Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

Supervisi adalah proses yang memacu anggota unit kerja untuk berkontribusi secara positif agar tujuan organisasi tercapai. Glad A (1991) menyatakan bahwa sering organisasi bertindak konfrontatif terhadap masalah penampilan kerja personel. Glad menyarankan 4 langkah yang perlu dilakukan bila supervisor ingin memperbaiki kondisi ini, yaitu menciptakan keseimbangan antara kebutuhan personel dan tujuan organisasi, penilaian manfaat utama dari penyelesaian problem ini, membuat kontras kinerja saat ini dengan kinerja yang diharapkan dan menentukan faktor penyebab dan mengembangkan rencana aktifitas untuk menyelesaikan problem

2.7. Motivasi

Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi. Hal ini mengandung pengertian bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi bersangkutan (Siagian, S.P, 2009). Dalam membahas motivasi penting diingat bahwa motivasi tidak dapat dipaksakan. Motivasi harus datang dari diri sendiri, bersifat individual, sengaja

dan bersegi banyak. Motivasi bersifat "individual" dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat. Motivasi juga bersifat "sengaja" karena individu mengendalikan tingkat motivasinya sendiri. Dua sisi yang penting dari motivasi adalah pembangkitan; pengaktifan perilaku dan, pengarahan; penggerakan ke arah tertentu (Robert C. Mill dalam "seri ilmu dan seni manajemen bisnis, kinerja", A Dale Timpe, 1988). Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusismenya dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya (akhmad sudrajat, 2008). Kata motivasi (*motivation*) berasal dari kata dasar motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan.

Jika kemampuan seseorang (kecerdasan, kreativitas, energi, kematangan) cukup sesuai dengan kematangan pekerjaan maka hal tersebut akan bekerja sebagai kekuatan motivasi namun jika kemampuan pegawai jauh lebih tinggi atau lebih rendah dari yang dituntut oleh pekerjaan maka dalam hal tersebut terkandung faktor kontra dari motivasi. Menurut Syamsuddin Makmun (2003), untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator diantaranya adalah (1) durasi kegiatan; (2) frekuensi kegiatan; (3) persistensi pada kegiatan; (4) ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan; (5) devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan; (6) tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan; (7) tingkat kualifikasi prestasi atau produk (*output*) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan; (8) arah sikap terhadap sasaran kegiatan. Sejumlah ahli mengemukakan bahwa motivasi merupakan determinan dari kinerja. Menurut Herzberg (1959), kinerja dipengaruhi oleh faktor motivator yang dimanifestasikan pada keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan dan peningkatan diri (ilyas, 1999).

Cascio (1989) mengemukakan *"The desire to obtain additional recognition can become a powerful need that employees strive to fulfill"*. Dalam hal ini, keinginan untuk mendapat penghargaan tambahan dapat menjadi kebutuhan yang kuat dimana karyawan atau anggota sebuah organisasi akan berusaha untuk memenuhinya, salah satunya dengan bekerja lebih giat. Imbalan individual atau perorangan seperti pembayaran upah, komisi penjualan atau bonus prestasi yang mengaitkan imbalan individu ke prestasi individual dapat menjadi pendorong yang efektif bila cocok dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang individu. Menurut Newman dan Hodgetts (1998) *"...in order to be motivated, individuals must believe that reward-to-work ratio is fair. Because people often compare what they are getting against what others are getting. Managers have to realize that perceived fairness is critical to the motivation process"*. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang akan termotivasi apabila ia percaya jika ratio imbalan kerja yang diterimanya adil karena orang sering membandingkan yang diterimanya dengan yang didapat orang lain. Seorang manajer harus menyadari bahwa merasa adil sangat penting dalam proses motivasi. Ditambahkan pula oleh Gitosudarmo (1997) bahwa imbalan diyakini akan memotivasi prestasi. Imbalan dapat dipakai sebagai dorongan atau motivasi pada suatu tingkat perilaku dan prestasi dan dorongan pemilihan organisasi sebagai tempat bekerja. Dapat disimpulkan bahwa pemberian imbalan berpengaruh terhadap kerja seseorang.

2.8. Sumber Daya/Fasilitas

Menurut Suad Husnan (2002: 187), "Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan". Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Perlengkapan/fasilitas adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran karyawan dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh perusahaan akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan. Sarana merupakan segala sesuatu (bisa berupa syarat atau upaya) yang dipakai sebagai alat atau media dalam mencapai maksud atau tujuan. Sarana kerja dikategorikan baik, jika dalam suatu ruangan tempat kita kerja terdapat perlengkapan dan fasilitas seperti: pesawat telepon, buku atau bahan referensi, komputer, printer, rak arsip, dan lain-lain untuk membantu dan mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan sehingga kinerja karyawan meningkat.

2.9. Kepemimpinan

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan dan juga kemampuan pimpinan tersebut dalam menciptakan motivasi dalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pimpinan itu sendiri (www.wikipedia.com). Pemimpin tidak hanya berada pada kelompok formal, dalam kelompok informal pun pemimpin memiliki peran yang cukup penting. Dalam kelompok informal terdapat juga hirarki peran. Pemimpin informal diterima sebagai orang yang melaksanakan tugas dari posisinya. Bagaimana seorang pemimpin mengusahakan supaya bawahannya memenuhi tugas mereka, hal ini sebagian besar tergantung pada gaya kepemimpinan yang digunakan (Gibson, 1998).

George and Jones, 2006 mendefinisikan kepemimpinan sebagai pelaksanaan pengaruh salah satu anggota dari kelompok atau organisasi terhadap anggota lainnya untuk membantu kelompok atau organisasi mencapai tujuannya. Lebih lanjut dikatakan bahwa, sifat kepemimpinan yang efektif adalah (1) intelijen; membantu pemimpin memecahkan masalah yang kompleks, (2) pengetahuan yang berhubungan dengan tugas; menjamin bahwa seorang

pemimpin tahu apa yang harus dilakukan, bagaimana harus dilakukan dan sumber daya apa yang diperlukan kelompok/organisasi untuk mencapai tujuannya, (3) dominasi; kebutuhan individu untuk memberikan pengaruh dan kontrol atas orang lain, membantu pengikut berada pada usaha yang dilakukan pemimpin dan terhadap kelompok/organisasi mencapai tujuan, (4) percaya diri; membantu pemimpin mempengaruhi pengikutnya dan memotivasi mereka untuk bertahan dalam menghadapi rintangan atau kesulitan, (5) energi/tingkat aktifitas; ketika tinggi membantu banyak pemimpin menghadapi tuntutan, dia akan menghadapinya setiap hari, (6) Toleransi terhadap stres; membantu banyak pemimpin dengan ketidakpastian yang melekat dalam setiap peran kepemimpinan, (7) integritas dan kejujuran; memastikan bahwa seorang pemimpin berperilaku etis dan itu berguna agar pengikutnya percaya dan yakin terhadap pemimpinnya, (8) kematangan emosional; menjamin bahwa seorang pemimpin tidak terlalu berpusat pada dirinya sendiri, dapat mengontrol perasaannya dan dapat menerima kritik.

Macam-macam gaya kepemimpinan menurut Likert seperti yang dikutip Wahjosumidjo, 1994 adalah sebagai berikut:

a. Sistem I (*explosive* atau *authoritative*)

Pemimpin menentukan semua keputusan yang berkaitan dengan seluruh pekerjaan dan memerintahkan semua bawahan untuk melaksanakannya. Pimpinan menentukan semua standar bagaimana bawahan melaksanakan tugas. Pimpinan memberikan ancaman dan hukuman kepada bawahan yang tidak berhasil melaksanakan tugas yang telah ditentukan. Pimpinan kurang percaya terhadap bawahan dan sebaliknya bawahan tidak atau sedikit sekali terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Atasan dan bawahan bekerja dalam suasana yang saling mencurigai.

b. Sistem II (*benevolent authoritative*)

Pimpinan menyampaikan berbagai peraturan yang berkaitan dengan tugas-tugas atau perintah dan sebaliknya para bawahan diberikan kebebasan untuk memberikan pendapatnya. Bawahan diberikan kelonggaran/fleksibilitas dalam melaksanakan tugas tetapi dengan hati-hati diberi batasan serta berbagai prosedur. Bawahan yang telah berhasil menyelesaikan tugas-tugasnya diberikan

hadiah atau penghargaan, disamping adanya sanksi bagi yang kurang berhasil sebagai dorongan. Hubungan antara atasan dan bawahan dalam suasana yang baik, secara umum pimpinan bertindak cukup baik.

c. Sistem III (*consultative*)

Pimpinan menentukan tujuan dan mengemukakan berbagai ketentuan yang bersifat umum sesudah melalui suatu proses diskusi dengan para bawahan. Bawahan dapat mengambil keputusan sendiri terhadap bagaimana melaksanakan tugas-tugasnya dalam batas-batas tertentu sedangkan beberapa hal tertentu sepenuhnya menjadi keputusan atasan. Penghargaan dan hukuman diberikan dalam rangka memberikan dorongan kepada bawahan. Para bawahan merasa bebas untuk berdiskusi dengan atasan mengenai hal-hal yang bertalian dengan tugas pekerjaannya. Pimpinan mempunyai kewenangan, kepercayaan dan keyakinan kepada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Tercipta hubungan dua arah antara atasan dan bawahan dengan baik.

d. Sistem IV (*participative management*)

Penentuan tujuan dan pengambilan keputusan dilakukan secara bersama dalam kelompok. Apabila pemimpin secara formal perlu mengambil keputusan maka dilakukan setelah adanya saran dan pendapat bersama dari para bawahan. Hubungan kerjasama antara bawahan dan atasan terjadi dalam situasi yang penuh persahabatan dan saling mempercayai. Motivasi terhadap bawahan tidak hanya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan ekonomis, melainkan juga didasarkan atas pentingnya pengakuan peranan para bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Kesimpulan Likert bahwa organisasi tidak produktif jika pemimpinnya berperilaku ke arah sistem I dan II, sebaliknya kinerja yang tinggi dapat dicapai oleh suatu organisasi yang memiliki pemimpin dengan gaya yang konsultatif atau partisipatif.

2.10. Imbalan

Imbalan atau gaji merupakan tujuan utama yang memberikan motivasi karyawan untuk menerima pekerjaan dan memperlihatkan kinerja yang baik dalam suatu organisasi. Salah satu hal dalam pengambilan keputusan yang sering memiliki efek yang mendalam dari motivasi semua anggota organisasi baik itu manajer

maupun karyawan adalah distribusi hasil seperti gaji, tunjangan, liburan, tunjangan, promosi dan peluang karir. Imbalan atau gaji dapat digunakan tidak hanya untuk memotivasi mereka untuk melakukan kinerja yang baik tetapi juga memotivasi mereka untuk tetap bergabung dengan organisasi. Jadi imbalan atau gaji adalah aspek sentral dari kontrak psikologis dan komponen kunci dari hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi (George & Jones, 2007).

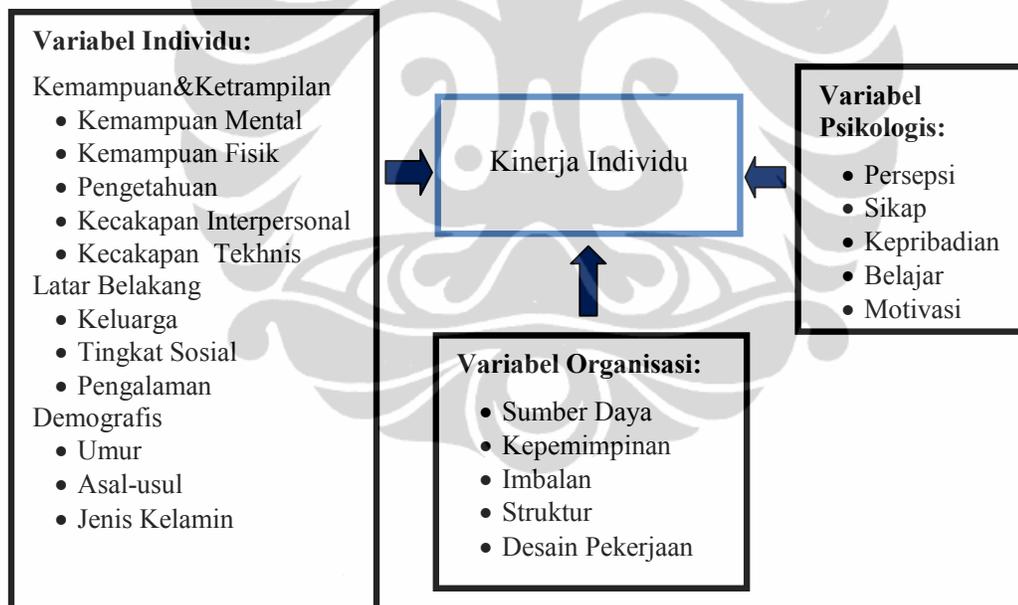


BAB III
KERANGKA TEORI, KERANGKA KONSEP, DEFINISI
OPERASIONAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Teori

Dengan mempertimbangkan pendapat berbagai pihak dan acuan berdasarkan dasar bagan teori Gibson (James L. Et al, 1994) dan konsep 3 (tiga) elemen (Pates,1980) yang mempengaruhi kinerja maka dibentuk suatu kerangka teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu sebagai berikut:

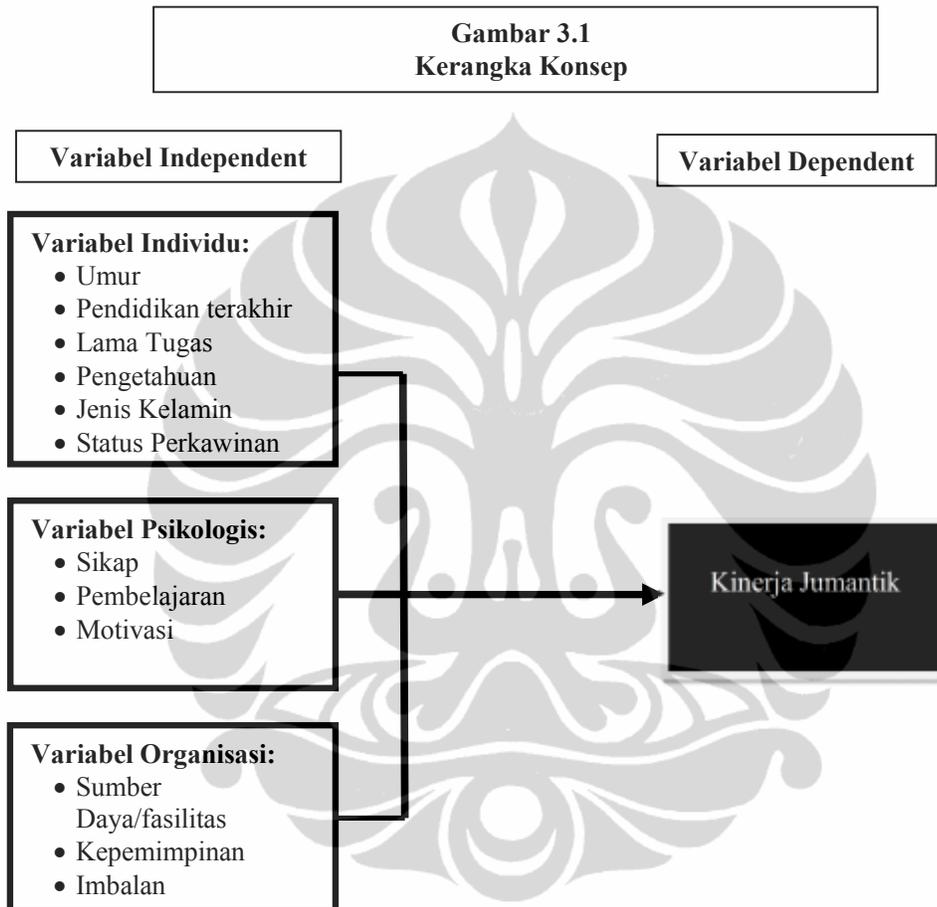
Gambar 2.2
Kerangka Teori Kinerja
Adopsi Teori Gibson (James L. Et al, 1994) dan Pates (1980)



3.2. Kerangka Konsep

Kerangka konsep penelitian ini dibuat berdasarkan adopsi teori kinerja Gibson (James L. Et al, 1994) dan Pates (1980), dimana yang menjadi variabel terikat atau dependen adalah kinerja jumentik dalam meningkatkan angka bebas jentik pada kegiatan pemberantasan sarang nyamuk (PSN), sedangkan yang menjadi

variabel bebas atau *independent* adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu (1) variabel individu; umur, pendidikan terakhir, lama kerja dan pengetahuan (2) variabel psikologis; sikap, pembelajaran dan motivasi (3) variabel organisasi; sumber daya/fasilitas, kepemimpinan dan imbalan.



3.3. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
VARIABEL DEPENDENT						
	Kinerja jumentik	<p>Capaian hasil kerja jumentik sesuai tanggung jawab yang diberikan. Acuannya berdasarkan pedoman depkes tahun 2005, dengan batasan-batasan yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melakukan pemeriksaan jentik seminggu sekali • Melakukan penyuluhan DBD minimal 1 kali sebulan • Mencatat dan melaporkan hasil PJB kepada RT/RW/lurah dan puskesmas setiap minggu • Mencatat dan melaporkan setiap kejadian DBD kepada RT/RW/lurah dan puskesmas • Melakukan PSN dan pemberantasan DBD secara sederhana seperti pemberian bubuk abate dan ikan pemakan jentik (Depkes, 2005) 	kuisisioner	wawancara	<p>0. Baik (<i>cut off point</i> > 7.4) 1. Kurang baik (<i>cut off point</i> ≤ 7.4)</p>	Nominal

VARIABEL INDEPENDENT						
Variabel Individu						
1	Umur	Usia jumentik yang dihitung mulai dari saat lahir hingga ulang tahun terakhir pada saat penelitian	kuisisioner	wawancara tahun	Ratio
2	Pendidikan Terakhir	Pendidikan formal tertinggi yang ditamatkan oleh jumentik	kuisisioner	wawancara	0. \geq SMA 1. $<$ SMA	Ordinal
3	Lama Tugas	Lama jumentik bekerja sebagai kader jumentik	kuisisioner	wawancara tahun	Ratio
4	Pengetahuan	Pengetahuan jumentik mengenai penyebab&gejala DBD, peran/tugas jumentik dan kegiatan PSN DBD	kuisisioner	wawancara	0. Baik (<i>cut off point</i> $>$ 25) 1. Kurang baik (<i>cut off point</i> \leq 25)	Nominal
Variabel Psikologis						
5	Sikap	Tanggapan jumentik terhadap peran/tugas yang mereka lakukan	kuisisioner	wawancara	0. Baik (<i>cut off point</i> $>$ 21.83) 1. Kurang baik (<i>cut off point</i> \leq 21.83)	Nominal
6	Pembelajaran	Proses belajar jumentik dengan pelatihan jumentik dan bimbingan yang diperoleh	kuisisioner	wawancara	0. Baik (<i>cut off point</i> $>$ 6.00) 1. Kurang baik (<i>cut off point</i> \leq 6.00)	Nominal
7	Motivasi	Dorongan untuk menjadi jumentik dan dorongan melakukan tugas jumentik secara rutin	kuisisioner	wawancara	0. Baik (<i>cut off point</i> $>$ 7) 1. Kurang baik (<i>cut off point</i> \leq 7)	Nominal

Variabel Organisasi						
8	Sumber daya/Fasilitas	Sarana dan prasarana yang disediakan untuk menunjang pelaksanaan kegiatan jumantik	kuisisioner	Wawancara & Observasi	0. Baik (<i>cut off point</i> > 5) 1. Kurang baik (<i>cut off point</i> ≤ 5)	Nominal
9	Kepemimpinan	Bagaimana kepemimpinan puskesmas&kelurahan yang dirasakan oleh jumantik dalam menunjang kegiatan yang dilaksanakan	kuisisioner	wawancara	0. Baik (<i>cut off point</i> > 3.43) 1. Kurang baik (<i>cut off point</i> ≤ 3.43)	Nominal
10	Imbalan	Kecukupan upah yang diterima jumantik	kuisisioner	wawancara	0. Baik (<i>cut off point</i> > 3.29) 1. Kurang baik (<i>cut off point</i> ≤ 3.29)	Nominal
11	Puskesmas	Puskesmas wilayah jumantik berada	kuisisioner	wawancara	0. Jurang Manggu 1. Pondok Aren	Nominal

3.4.Hipotesis

Dengan acuan kerangka konsep yang digunakan maka rumusan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1). Ada hubungan antara umur dan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.
- 2). Ada hubungan antara pendidikan terakhir dan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.
- 3). Ada hubungan antara lama tugas dan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.
- 4). Ada hubungan antara pengetahuan dan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.
- 5). Ada hubungan antara sikap dan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.
- 6). Ada hubungan antara pembelajaran dan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.
- 7). Ada hubungan antara motivasi dan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.
- 8). Ada hubungan antara sumber daya/fasilitas dan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.
- 9). Ada hubungan antara kepemimpinan dan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.
- 10). Ada hubungan antara imbalan dan kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.

BAB IV METODOLOGI PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional* dimana variabel bebas adalah komponen (1) variabel individu; umur, pendidikan terakhir, lama kerja dan pengetahuan (2) variabel psikologis; sikap, pembelajaran dan motivasi (3) variabel organisasi; sumber daya/fasilitas, kepemimpinan dan imbalan. Sedangkan variabel terikat adalah kinerja jumentik di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan dalam upaya pemberantasan penyakit demam berdarah melalui kegiatan pemeriksaan jentik berkala. Penilaian terhadap variabel-variabel penelitian menggunakan panduan koisioner dengan sejumlah pernyataan/pertanyaan dan skor nilai (*cut off point*) yang berbeda untuk setiap variabel. Penilaian terhadap komponen variabel-variabel penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

No	Variabel	Jlh Pertanyaan /Pernyataan	Skor penilaian		Distribusi Data	Nilai <i>Cut off Point</i>
			Minimal	Maksimal		
1	Kinerja	13	0	14	Normal	Mean=7.4
2	Pengetahuan	11	0	30	Tidak Normal	Median=25
3	Motivasi	10	0	10	Tidak Normal	Median=7
4	Sikap	9	7	28	Normal	Mean=21.83
5	Pembelajaran	9	0	9	Tidak Normal	Median=6
6	Sumber Daya	5	0	8	Tidak Normal	Median=5
7	Imbalan	6	0	9	Normal	Mean=3.29
8	Kepemimpinan	6	0	11	Normal	Mean=3.43

4.2. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April s/d Mei 2012 di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan

4.3. Populasi dan sampel penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah jumantik yang berada di wilayah kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren. Sampel penelitian adalah seluruh jumantik yang ada di kedua wilayah puskesmas ini sebanyak 65 orang.

4.4. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Semua responden dalam penelitian ini harus memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi sebagai berikut:

Kriteria Inklusi

1. Kader jumantik yang bersedia diikutsertakan dalam penelitian hingga selesai.
2. Telah menjadi kader jumantik sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan sebelum penelitian dilaksanakan.

Kriteria Eksklusi

1. Kader sedang sakit dan dirawat inap di rumah sakit atau berada di luar kota selama ≥ 2 minggu terhitung sejak waktu penelitian.

4.5. Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan berupa data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan para jumantik dan data sekunder bersumber dari data kegiatan jumantik tahun 2011 s/d/ Maret 2012.

4.6. Pengolahan Data

Pengolahan data menggunakan komputer dengan tahapan sebagai berikut:

1. *Editing*

Pemeriksaan kembali isian formulir atau kuisisioner untuk melihat apakah jawaban kuisisioner sudah lengkap, jelas dan konsisten. Kuisisioner yang belum lengkap atau kurang jelas perlu diperbaiki lagi. Bila dirasa perlu maka dapat ditemui lagi responden bersangkutan.

2. *Coding*

Kegiatan perubahan bentuk data kedalam karakter angka atau bilangan sehingga mempermudah dalam melakukan *entri* data dan juga analisis data nantinya.

3. *Processing*

Koisioner yang telah terisi benar dan diberi kode selanjutnya diproses untuk dianalisis. *Entry* data dilakukan ke program komputer dan SPSS yang akan digunakan sebagai program komputer untuk analisis data ini.

4. *Cleaning*

Pengecekan kembali data yang telah di-*entry*. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan dalam *entry* data sehingga dapat diperbaiki kembali sebelum data tersebut diolah lebih lanjut.

4.7. Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis menggunakan program SPSS. Analisis data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Analisis *Univariat*

Dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi dan prosentase dari setiap variable yang diteliti. Variabel dimaksud terdiri dari, variable *independent*: (1) variabel individu; umur, pendidikan terakhir, lama kerja dan pengetahuan (2) variabel psikologis; sikap, pembelajaran dan motivasi (3) variabel organisasi; sumber daya/fasilitas, kepemimpinan dan imbalan. Sedangkan variable *dependent*: kinerja jumentik. Penyajian data dilakukan dalam bentuk tabel dan grafik.

2. Analisis *Bivariat*

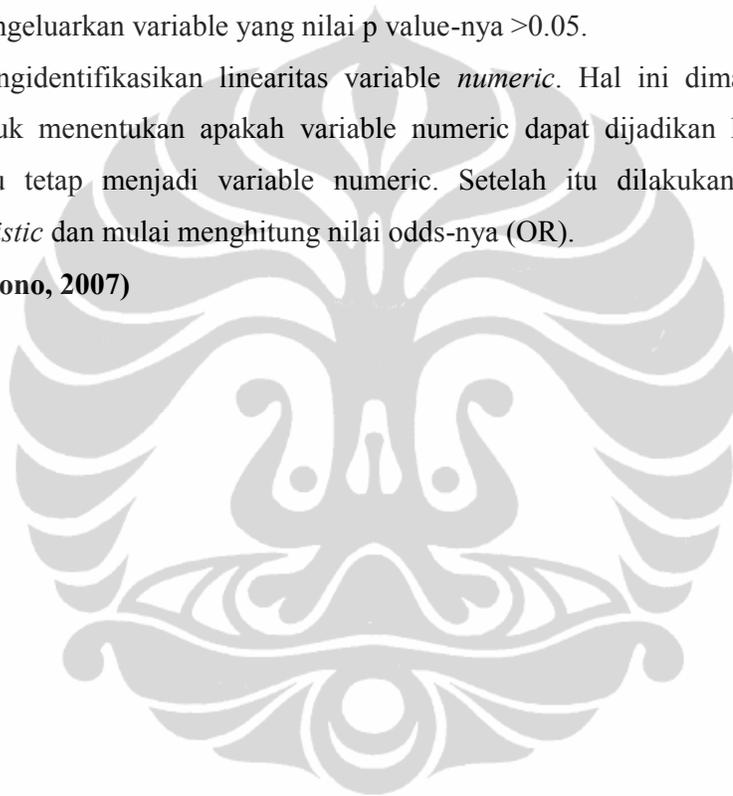
Analisis bivariate dilakukan dengan uji statistic *chi square* (X^2) untuk melihat hubungan antara 2 (dua) variable) pada variable kategorik-kategorik, uji beda 2 mean untuk variable kategorik-numerik berdistribusi normal dan dan regresi logistic sederhana untuk variable kategorik-numerik berdistribusi tidak normal. Masing-masing variable independent dihubungkan dengan variable dependent.

3. Analisis *Multivariat*

Analisis multivariate dilakukan untuk mendapatkan model yang paling baik dan sederhana yang dapat menggambarkan factor yang lebih dominan mempengaruhi kinerja jumentik di wilayah puskesmas jurang manggu dan pondok aren. Analisis yang digunakan adalah uji *regresi logistic* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Melakukan seleksi awal dengan analisis bivariat masing-masing variable independent dengan variable dependent. Bila nilai $p < 0.25$ maka variable tersebut termasuk dalam variable yang akan dianalisis dalam multivariat. Variabel yang nilai $p > 0.25$ tetapi dianggap penting dapat turut dimasukkan dalam tahapan analisis multivariate.
- Memilih variable yang dianggap penting yang masuk dalam kategori ini dengan mempertahankan variable yang mempunyai p Value < 0.05 dan mengeluarkan variable yang nilai p value-nya > 0.05 .
- Mengidentifikasi linearitas variable *numeric*. Hal ini dimaksudkan untuk menentukan apakah variable numeric dapat dijadikan kategorik atau tetap menjadi variable numeric. Setelah itu dilakukan analisis *logistic* dan mulai menghitung nilai odds-nya (OR).

(Hastono, 2007)



BAB V HASIL PENELITIAN

Setelah melewati proses pengumpulan dan pengolahan data, selanjutnya adalah analisa data penelitian yang dilakukan dalam tiga bentuk yaitu analisa univariat, analisa bivariat dan analisa multivariat. Analisis bivariat dilakukan untuk melihat gambaran distribusi frekwensi dari masing-masing variabel penelitian, baik variabel *dependent* maupun *independent*. Analisis bivariat untuk melihat hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Sedangkan analisis multivariate dilakukan untuk menentukan apakah variabel independent berhubungan dengan variabel dependent setelah dikontrol dengan dengan variabel-variabel yang lain.

5.1. Gambaran Variabel Penelitian

5.1.1. Kinerja Jumentik

Kinerja jumentik dikategorikan dalam 2 (dua) kelompok yaitu kinerja baik dan kinerja kurang baik. Dari penelitian yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.1
Kinerja Jumentik Berdasarkan Wilayah Puskesmas

No	Puskesmas	Kinerja Kurang Baik (≤ 7.4)		Kinerja Baik (> 7.4)		Total	
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
1	Jurang Manggu	9	30	21	70	30	100
2	Pondok Aren	26	74.3	9	25.7	35	100
Total		35	53.8	30	46.2	65	100

Berdasarkan wilayah puskesmas terdapat perbedaan karakteristik diantara kedua puskesmas. Di wilayah kerja puskesmas pondok aren cakupan jumentik dengan kinerja kurang baik mencapai 74.3% (26 orang). Sebaliknya di puskesmas jurang manggu cakupan jumentik dengan kinerja baik lebih tinggi yaitu 70% (21 orang). Jika diperhatikan gabungan kedua puskesmas perbedaannya tidak nampak, dengan kinerja kurang baik yang lebih besar yaitu 53.8% (35 orang).

5.1.2. Karakteristik Individu Jumentik

5.1.2.1. Umur

Tabel 5.2
Frekwensi Umur Jumentik
Berdasarkan Wilayah Puskesmas

Puskesmas	Mean	Median	Std. Deviasi	Minimum	Maksimum
Jurang Manggu	42.60	42.50	10.247	20	61
Pondok Aren	41.23	40.00	6.678	21	61
Total	41.8	40.00	8.470	20	61

Variasi umur terpanjang dan terpendek kader di kedua wilayah puskesmas tidak menunjukkan adanya perbedaan berarti. Nilai mean puskesmas jurang manggu sebesar 42.60 tahun sedangkan puskesmas pondok aren 41.23 tahun. Umur maksimum jumentik 61 tahun tidak berbeda untuk kedua puskesmas, sedangkan umur minimum di puskesmas jurang 20 tahun dan di puskesmas pondok aren 21 tahun. Hasil penggabungan nilai kedua puskesmas tidak menunjukkan perbedaan yang berarti, mean dan median yang hampir sama memberikan gambaran sebaran data yang kemungkinan berdistribusi normal.

Tabel 5.3
Distribusi Kategori Umur Jumentik
Berdasarkan Wilayah Puskesmas

No	Puskesmas	Umur ≥ 41 thn		Umur < 41 thn		Total	
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
1	Jurang Manggu	16	53.3	14	46.7	30	100
2	Pondok Aren	11	31.4	24	68.6	35	100
Total		27	41.5	38	58.5	65	100

Umur kader jumentik di wilayah kerja puskesmas jurang manggu sebagian besar (53.3%) berada pada kategori ≥ 41 tahun. Keadaan yang berbeda, di wilayah kerja puskesmas pondok aren kelompok umur < 41 tahun persentasenya lebih

tinggi mencapai 68.6%. Secara keseluruhan untuk kedua wilayah puskesmas, jumentik dengan kelompok umur < 41 tahun lebih tinggi (58.5%).

5.1.2.2. Jenis Kelamin

Tabel 5.4

Karakteritik Jenis Kelamin Jumentik Berdasarkan Wilayah Puskesmas

No	Puskesmas	Perempuan		Laki-Laki		Total	
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
1	Jurang Manggu	30	100	0	0	30	100
2	Pondok Aren	35	100	0	0	35	100
Total		65	100	0	0	65	100

Berdasarkan jenis kelamin, keadaan di wilayah puskesmas jurang manggu dan puskesmas pondok aren tidak berbeda. Kader jumentik yang ada di kedua wilayah puskesmas ini semua berjenis kelamin perempuan.

5.1.2.3. Status Perkawinan

Tabel 5.5

Karakteristik Status Perkawinan Jumentik Berdasarkan Wilayah Puskesmas

No	Puskesmas	Kawin		Tidak/Belum Kawin		Total	
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
1	Jurang Manggu	26	86.7	4	13.3	30	100
2	Pondok Aren	34	97.1	1	2.9	35	100
Total		60	92.3	5	7.7	65	100

Untuk status perkawinan, kader jumentik di wilayah kerja puskesmas jurang manggu sebagian besar (86.7%) berstatus kawin atau telah menikah. Angka kawin/menikah di wilayah kerja puskesmas pondok aren lebih tinggi dan mencapai 97.1%. Secara keseluruhan untuk kedua wilayah puskesmas angka status kawin/menikah kader jumentik adalah 92.3%.

5.1.2.4. Pendidikan

Tabel 5.6
Karakteristik Pendidikan Jumentik
Berdasarkan Wilayah Puskesmas

No	Pendidikan	Jurang Manggu		Pondok Aren		Total	
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
1	SD/Sederajat	0	0	1	2.9	1	1.5
2	SMP/Sederajat	7	23.3	10	28.6	17	26.2
3	SMA/Sederajat	19	63.3	22	62.9	41	63.1
4	Akademi/Perguruan Tinggi	4	13.3	2	5.7	6	9.2
Total		30	100	35	100	65	100

Berdasarkan tingkat pendidikan, prosentase terbesar pendidikan jumentik adalah SMA/ sederajat. Di wilayah kerja puskesmas jurang manggu pendidikan SMA/ sederajat mencapai 63.3%, sedangkan di wilayah kerja puskesmas pondok aren 62.9%. Kader jumentik yang menamatkan pendidikan akademi/ perguruan tinggi di wilayah kerja puskesmas jurang manggu sebesar 13.3% sedangkan di wilayah kerja pondok aren 5.7%. Angka total gabungan kedua puskesmas menunjukkan, yang menamatkan pendidikan SMA/ sederajat 63.1%, SMP/ sederajat 26.2% sedangkan yang menamatkan pendidikan akademi/ perguruan tinggi 9.2%.

Tabel 5.7
Kategori Variabel Pendidikan Jumentik
Berdasarkan Wilayah Puskesmas

No	Puskesmas	Kurang Baik (< SMA)		Baik (\geq SMA)		Total	
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
1	Jurang Manggu	7	23.3	23	76.7	30	100
2	Pondok Aren	11	31.4	24	68.6	35	100
Total		18	27.7	47	72.3	65	100

Dengan mengkategorikan pendidikan jumentik maka didapatkan gambaran bahwa sebagian besar pendidikan kader jumentik berada pada kategori baik (\geq SMA). Di wilayah kerja puskesmas jurang manggu angka kategori baik

mencapai 76.7%, sedangkan di wilayah kerja puskesmas pondok aren 68.6% dan secara keseluruhan gabungan kedua puskesmas sebesar 72.3%.

5.1.2.5. Status Pekerjaan

Tabel 5.8
Karakteristik Pekerjaan Jumentik
Berdasarkan Wilayah Puskesmas

No	Puskesmas	Tidak Bekerja		Ibu Rumah Tangga		Guru		Pegawai Swasta		Total	
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jh	%
1	Jurang Manggu	6	20	22	73.3	0	0	2	6.7	30	100
2	Pondok Aren	1	2.9	32	91.4	1	2.9	1	2.9	35	100
Total		7	10.8	54	83.1	1	1.5	3	4.6	65	100

Untuk karakteristik pekerjaan kader jumentik diperoleh gambaran bahwa di wilayah kerja puskesmas jurang manggu, 20% (6 orang) kader jumentik mengaku tidak bekerja atau tidak ada pekerjaan lain yang dilakukan selain kegiatan jumentik, sedangkan di wilayah kerja puskesmas pondok aren hanya sebesar 2.9% (1 org). Secara keseluruhan, gabungan kedua wilayah puskesmas menunjukkan sebagian besar kader jumentik adalah ibu rumah tangga (83.1), sedangkan yang tidak bekerja 10.8%, pegawai swasta 4.6% dan ada yang berprofesi sebaagai guru 1.5%.

5.1.2.6. Lama Tugas

Tabel 5.9
Karakteristik Lama Tugas Jumentik
Berdasarkan Wilayah Puskesmas

No	Puskesmas	Lama Tugas < 1 tahun		Lama Tugas ≥ 1 tahun		Total	
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
1	Jurang Manggu	12	40	18	60	30	100
2	Pondok Aren	8	22.9	27	77.1	35	100
Total		20	30.8	45	69.2	65	100

Lama tugas jumentik dikelompokkan menjadi < 1thn dan ≥ 1 tahun. Jumlah kader dengan lama tugas lebih besar atau sama dengan 1 (satu) tahun memiliki prosentase jumlah terbanyak di kedua puskesmas (60% di jurang

manggu dan 77.1% di pondok aren). Secara keseluruhan, dari gabungan kedua puskesmas dengan jumlah kader jumentik sebanyak 65 orang didapatkan bahwa 69.2% (45 orang) memiliki lama tugas lebih besar atau sama dengan 1 (satu) tahun sedangkan sebanyak 20 orang (30.8) kader jumentik memiliki lama tugas dibawah 1 (satu) tahun.

5.1.2.7. Pengetahuan Jumentik

Tabel 5.10

Karakteristik Pengetahuan Jumentik Berdasarkan Wilayah Puskesmas

No	Puskesmas	Kurang Baik (≤ 25)		Baik (>25)		Total	
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
1	Jurang Manggu	12	40	18	60	30	100
2	Pondok Aren	23	65.7	12	34.3	35	100
Total		35	53.8	30	46.2	65	100

Pengetahuan jumentik di wilayah kerja puskesmas jurang manggu, sebagian besar (60%) berada pada kategori baik. Di wilayah kerja puskesmas pondok aren keadaannya berbeda, dimana sebagian besar (53.8%) kader memiliki pengetahuan kurang baik. Jika dilihat secara total jumlah dari kedua puskesmas, prosentase terbesar pengetahuan jumentik berada pada kategori kurang baik (53.8%).

5.1.3. Sikap

Tabel 5.11

Karakteristik Variabel Sikap Jumentik Berdasarkan Wilayah Puskesmas

No	Puskesmas	Kurang Baik (≤ 21.83)		Baik (>21.83)		Total	
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
1	Jurang Manggu	14	46.7	16	53.3	30	100
2	Pondok Aren	15	42.9	20	57.1	35	100
Total		29	44.6	36	55.4	65	100

Mengenai Sikap kader, keadaan yang hampir sama terjadi di wilayah kerja puskesmas jurang manggu dan pondok aren. Sebagian besar kader jumentik

memiliki sikap dengan kategori baik (53.3% di puskesmas jurang manggu dan 57.1% di puskesmas pondok aren). Keadaan secara keseluruhan, hasil gabungan dari kedua puskesmas menunjukkan karakteristik yang tidak berbeda dimana sebagian besar jumentik memiliki sikap dengan kategori baik (55.4%).

5.1.4. Pembelajaran

Tabel 5.12

Karakteristik Pembelajaran Jumentik Berdasarkan Wilayah Puskesmas

No	Puskesmas	Kurang Baik (≤ 6.0)		Baik (>6.0)		Total	
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
1	Jurang Manggu	9	30	21	70	30	100
2	Pondok Aren	24	68.6	11	31.4	35	100
Total		33	50.8	32	49.2	65	100

Untuk variabel pembelajaran jumentik diperoleh karakteristik yang berbeda di kedua wilayah puskesmas. Di wilayah kerja puskesmas jurang manggu, kader jumentik dengan variabel pembelajaran berkategori baik mencapai 70% (21 orang), sedangkan di wilayah kerja puskesmas pondok aren angka pembelajaran kategori kurang baik lebih besar dan mencapai 68.6% (24 orang). Hasil gabungan kedua wilayah puskesmas menunjukkan keadaan yang hampir sama dengan prosentase yang sedikit lebih besar pada pembelajaran dengan kategori kurang baik (50.8%).

5.1.5. Motivasi

Tabel 5.13

Karakteristik Variabel Motivasi Jumentik Berdasarkan Wilayah Puskesmas

No	Puskesmas	Kurang Baik (≤ 7)		Baik (>7)		Total	
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
1	Jurang Manggu	19	63.3	11	36.7	30	100
2	Pondok Aren	14	40	21	60	35	100
Total		33	50.8	32	49.2	65	100

Dari variabel motivasi kerja jumentik diperoleh karakteristik yang berbeda di kedua wilayah kerja puskesmas. Di wilayah kerja puskesmas jurang manggu, sebagian besar (63.3%) jumentik memiliki motivasi kerja yang berada pada kategori kurang baik sedangkan di wilayah kerja puskesmas pondok aren sebagian besar (60%) berada pada kategori baik. Dari gabungan hasil dari kedua wilayah puskesmas didapatkan hasil yang hampir sama, dengan prosentase motivasi terbanyak berada pada kategori kurang baik (50.8%).

5.1.6. Sumber Daya

Tabel 5.14
Karakteristik Sumber Daya Jumentik
Berdasarkan Wilayah Puskesmas

No	Puskesmas	Kurang Baik (≤ 5.0)		Baik (>5.0)		Total	
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
1	Jurang Manggu	9	30	21	70	30	100
2	Pondok Aren	26	74.3	9	25.7	35	100
Total		35	53.8	32	46.2	65	100

Mengenai sumber daya kader jumentik diketahui bahwa di wilayah kerja puskesmas jurang manggu sebagian besar berada pada kategori baik (70%). Keadaan di wilayah kerja puskesmas pondok aren berbeda dimana sebagian besar kader (74.3%) memiliki sumber daya dengan kategori kurang baik. Hasil gabungan kedua puskesmas menunjukkan keadaan yang tidak terlalu berbeda dengan keadaan sumber daya kurang baik lebih besar prosentasenya (53.8%).

5.1.7. Kepemimpinan

Tabel 5.15
Karakteristik Kepemimpinan Jumentik
Berdasarkan Wilayah Puskesmas

No	Puskesmas	Kurang Baik (≤ 3.43)		Baik (>3.43)		Total	
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
1	Jurang Manggu	14	46.7	16	53.3	30	100
2	Pondok Aren	21	60	14	40	35	100
Total		35	53.8	30	46.2	65	100

Gambaran variabel kepemimpinan yang ditunjukkan kedua wilayah puskesmas terlihat sedikit perbedaan. Keadaan kepemimpinan yang dirasakan oleh kader jumatik di wilayah kerja puskesmas jurang manggu sebagian besar (53.3%) berada pada kategori baik. Di wilayah kerja puskesmas pondok aren, variabel kepemimpinan dengan kategori kurang baik lebih besar mencapai 60% (21 orang). Hasil yang ditunjukkan dari gabungan kedua wilayah puskesmas, sebagian besar jumatik berada pada kategori kepemimpinan yang kurang baik (53.8%).

5.1.8. Imbalan

Tabel 5.16
Karakteristik Imbalan Jumatik
Berdasarkan Wilayah Puskesmas

No	Puskesmas	Kurang Baik (≤ 3.29)		Baik (>3.29)		Total	
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
1	Jurang Manggu	12	40	18	60	30	100
2	Pondok Aren	21	60	14	40	35	100
Total		33	50.8	32	49.2	65	100

Karakteristik variabel imbalan di wilayah kerja puskesmas jurang manggu menunjukkan prosentase terbesar pada kategori baik (60%). Keadaan berbeda di wilayah kerja puskesmas pondok aren dimana 60% kader jumatiknya berada pada kategori imbalan kurang baik. Secara keseluruhan, walaupun kecil namun prosentase kader jumatik dengan kategori imbalan kurang baik masih lebih besar yaitu 50.8% (33 orang).

5.2. Analisis Bivariat

5.2.1. Hubungan Antara Umur dan Kinerja Jumantik

Tabel 5.17

Distribusi Rata-Rata Umur Jumantik Menurut Kinerja

Kategori Kinerja	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	P value
Baik (>7.4)	30	43.83	9.105	1.662	0.087
Umur Kurang Baik (<=7.4)	35	40.17	7.614	1.287	

Rata-rata umur jumantik yang berkinerja baik adalah 43.83 tahun dengan standar deviasi 9.105 tahun, sedangkan untuk jumantik yang berkinerja kurang baik rata-rata umur-nya adalah 40.17 tahun dengan standar deviasi 7.614 tahun. Hasil uji statistik didapatkan nilai $p = 0.087$ yang berarti pada alpha 5% terlihat tidak ada perbedaan signifikan rata-rata umur antara jumantik yang berkinerja baik dengan jumantik yang berkinerja kurang baik.

5.2.2. Hubungan Antara Pendidikan dan Kinerja Jumantik

Tabel 5.18

Distribusi Jumantik Menurut Tingkat Pendidikan dan Kinerja

Pendidikan	Kategori Kinerja		Total	OR (95% CI)	P value
	Kurang Baik (≤ 7.4)	Baik (> 7.4)			
Kurang Baik (<SMA)	13 72.2%	5 27.8%	18 100%	2.955 (0.908-9.614)	0.118
Baik (\geq SMA)	22 46.8%	25 53.2%	47 100%		
Total	35 53.8%	30 46.2%	65 100%		

Hasil analisis hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja jumantik diperoleh bahwa dari jumantik dengan pendidikan kurang baik, sebanyak 13 orang (72.2%) kinerjanya kurang baik. Sedangkan untuk jumantik dengan tingkat pendidikan kategori kurang baik sebagian besar berkinerja baik (53.2%) berpendidikan kurang baik (<SMA). Hasil uji statistik diperoleh nilai

$p=0.118$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan proporsi kategori kinerja pada jumantik dengan tingkat pendidikan kurang baik (<SMA) dan pendidikan baik (tidak ada hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja jumantik). Dari hasil analisis diperoleh pula nilai $OR=2.955$ dengan $95\% CI=0.908-9.614$, artinya jumantik yang berpendidikan kurang baik memiliki peluang 2.955 kali untuk berkinerja kurang baik dibanding jumantik yang berpendidikan baik, namun karena nilai $95\% CI$ melewati angka 1 (satu) maka secara statistik peluang tersebut dapat diabaikan atau tidak bermakna.

5.2.3. Hubungan Antara Lama Tugas dan Kinerja Jumantik

Tabel 5.19

Hasil Uji Variabel Lama Tugas dan Kinerja Jumantik

Variabel	S. E.	P value	OR	95% CI	
Lama Tugas	.292	.249	.714	.403	1.266

Dengan menggunakan regresi logistik sederhana diperoleh gambaran hubungan antara lama tugas jumantik dengan kinerja mereka. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0.249$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara lama tugas dan kinerja kader jumantik. Dengan nilai $OR=0.714$ pada $95\% CI$ sebesar $0.403-1.266$ maka dapat dikatakan tidak ada perbedaan resiko terhadap kinerja jumantik akibat perbedaan lama tugas mereka.

5.2.4. Hubungan Antara Pengetahuan dan Kinerja Jumantik

Tabel 5.20

Distribusi Jumantik Menurut Tingkat Pengetahuan dan Kinerja

Pengetahuan	Kategori Kinerja		Total	OR (95% CI)	P value
	Kurang Baik (≤ 7.4)	Baik (> 7.4)			
Kurang Baik (≤ 25)	24 68.6%	11 31.4%	35 100%	3.769 (1.346- 10.555)	0.020
Baik (> 25)	11 36.7%	19 63.3%	30 100%		
Total	35 53.8%	30 42.6%	65 100%		

Hubungan antara tingkat pengetahuan dengan kinerja jumentik diperoleh bahwa dari jumentik pada kelompok pengetahuan kurang baik, sebagian besar (68.6%) juga berkinerja kurang baik. Sedangkan jumentik dengan tingkat pengetahuan yang baik sebagian besar (63.3%) berkinerja baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0.020$, maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan proporsi kategori kinerja pada jumentik dengan tingkat pengetahuan kurang baik dan pengetahuan baik. Dari hasil analisis diperoleh pula nilai $OR=3.769$ dengan $95\% CI=1.346-10.555$, artinya jumentik dengan pengetahuan kurang baik memiliki peluang 3.769 kali untuk berkinerja kurang baik dibanding jumentik yang berpengetahuan baik.

5.2.5. Hubungan Antara Sikap dan Kinerja Jumentik

Tabel 5.21

Distribusi Jumentik Menurut Sikap dan Kinerja

Sikap	Kategori Kinerja		Total	OR (95% CI)	P value
	Kurang Baik (≤ 7.4)	Baik (> 7.4)			
Kurang Baik (≤ 21.83)	18 62.1%	11 37.9%	29 100%	1.829 (0.676-4.949)	0.346
Baik (> 21.83)	17 47.2%	19 52.8%	36 100%		
Total	35 53.8%	30 46.2%	65 100%		

Analisis hubungan antara sikap jumentik terhadap pekerjaannya dengan kinerja mereka diperoleh bahwa pada kelompok jumentik dengan kategori sikap kurang baik, sebanyak 18 orang (51.4%) memiliki kinerja dengan kategori kurang baik. Sedangkan jumentik dengan sikap yang baik, sebagian besar (52.8%) memiliki berkinerja baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0.346$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan proporsi kategori kinerja pada jumentik dengan sikap kurang baik dan sikap baik (tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel sikap dengan kinerja

jumantik). Dari hasil analisis diperoleh pula nilai $OR=1.829$ dengan 95% $CI=0.676-4.949$, artinya jumantik dengan sikap kurang baik memiliki peluang 1.829 kali untuk berkinerja kurang baik dibanding jumantik dengan sikap yang baik, namun karena nilai 95% CI melewati angka 1 (satu) maka secara statistik peluang tersebut dapat diabaikan atau tidak bermakna.

5.2.6. Hubungan Antara Pembelajaran dan Kinerja Jumantik

Tabel 5.22

Distribusi Jumantik Menurut Tingkat Pembelajaran dan Kinerja

Pembelajaran	Kategori Kinerja		Total	OR (95% CI)	P value
	Kurang Baik (≤ 7.4)	Baik (> 7.4)			
Kurang Baik (≤ 6.0)	24 72.7%	9 27.3%	33 100%	5.091 (1.768-14.663)	0.004
Baik (> 6.0)	11 34.4%	19 65.5%	36 100%		
Total	35 53.8%	30 46.2%	65 100%		

Hasil analisis hubungan antara pembelajaran yang diperoleh jumantik dengan kinerja jumantik diketahui bahwa pada kelompok jumantik dengan kategori pembelajaran kurang baik, sebanyak 24 orang (72.7%) berkinerja kurang baik. sebanyak 24 orang (68.6%) memiliki pembelajaran dengan kategori kurang baik. Sedangkan pada kelompok kader dengan pembelajaran baik, sebagian besar (65.5%) memiliki kinerja yang baik. Hasil uji statistic diperoleh nilai $p=0.004$, maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan proporsi kategori kinerja pada jumantik dengan tingkat pembelajaran kurang baik dan pembelajaran baik. Dari hasil analisis diperoleh pula nilai $OR=5.091$ dengan 95% $CI=1.768-14.663$, artinya jumantik dengan pembelajaran kurang baik memiliki peluang sebesar 5.091 kali untuk berkinerja kurang baik dibanding jumantik yang memperoleh pembelajaran yang baik.

5.2.7. Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja Jumentik

Tabel 5.23

Distribusi Jumentik Menurut Tingkat Motivasi dan Kinerja

Motivasi	Kategori Kinerja		Total	OR (95% CI)	P value
	Kurang Baik (≤ 7.4)	Baik (> 7.4)			
Kurang Baik (≤ 7.0)	18 54.5%	15 45.5%	33 100%	1.059 (0.399- 2.808)	1.00
Baik (> 7.0)	17 53.1%	15 46.9%	32 100%		
Total	35 53.8%	30 46.2%	65 100%		

Hubungan antara motivasi jumentik dalam melakukan pekerjaannya dengan kinerja mereka diperoleh keadaan bahwa dari jumentik dengan kategori motivasi kurang baik, sebanyak 18 orang (54.5%) berkinerja kurang baik. Sedangkan jumentik motivasi yang baik, sebanyak 17 orang (53.8%) memiliki kinerja kurang baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=1.00$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan proporsi kategori kinerja pada jumentik dengan motivasi kurang baik dan motivasi baik (tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dengan kinerja jumentik). Dari hasil analisis diperoleh pula nilai $OR=1.059$ dengan $95\% CI=0.676-4.949$ yang tidak menunjukkan suatu peluang resiko motivasi yang kurang baik terhadap kinerja jumentik.

5.2.8. Hubungan Antara Sumber Daya/Fasilitas dan Kinerja Jumentik

Tabel 5.24

Distribusi Jumentik Menurut Sumber Daya/Fasilitas dan Kinerja

Sumber Daya	Kategori Kinerja		Total	OR (95% CI)	P value
	Kurang Baik (≤ 7.4)	Baik (> 7.4)			
Kurang Baik (≤ 5.0)	25 71.4%	10 28.6%	35 100%	5.000 (1.740- 14.367)	0.005
Baik (> 5.0)	10 33.3%	20 66.7%	30 100%		
Total	35 53.8%	30 46.2%	65 100%		

Analisis hubungan antara sumber daya yang diperoleh jumentik dengan kinerja jumentik diketahui bahwa dari jumentik dengan kategori sumber daya kurang baik, sebagian besar (71.5%) memiliki kinerja kurang baik. Pada kelompok jumentik dengan kategori baik, kinerja jumentiknya juga menunjukkan kinerja yang baik. Pada kelompok jumentik dengan kategori sumber daya yang baik, sebagian besar (66.7%.4%) memiliki kinerja dengan kategori ybaik. Sedangkan dari jumentik yang berkinerja baik, sebanyak 20 orang (66.7%) memiliki sumber daya dengan kategori baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0.005$, maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan proporsi kategori kinerja pada jumentik dengan sumber daya kurang baik dan sumber daya baik. Dari hasil analisis diperoleh pula nilai $OR=5.000$ dengan $95\% CI=1.740-14.367$, artinya jumentik dengan sumber daya kurang baik memiliki peluang sebesar 5.091 kali untuk berkinerja kurang baik dibanding jumentik dengan sumber daya yang baik.

5.2.9. Hubungan Antara Kepemimpinan dan Kinerja Jumentik

Tabel 5.25

Distribusi Jumentik Menurut Kepemimpinan dan Kinerja

Kepemimpinan	Kategori Kinerja		Total	OR (95% CI)	P value
	Kurang Baik (≤ 7.4)	Baik (> 7.4)			
Kurang Baik (≤ 3.43)	24 68.6%	11 31.4%	35 100%	3.769 (1.346- 10.555)	0.02
Baik (> 3.43)	11 36.7%	19 63.3%	30 100%		
Total	35 53.8%	30 46.2%	65 100%		

Hubungan antara kepemimpinan yang dirasakan jumentik dengan kinerja mereka diketahui bahwa dari jumentik pada kelompok kepemimpinan kurang baik, sebanyak 24 orang (68.6%) memiliki kinerja kurang baik. Sedangkan pada kelompok jumentik dengan kategori kepemimpinan baik, sebagian besar (63.3%) berkinerja baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0.020$, maka

dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan proporsi kategori kinerja pada jumantik dengan kepemimpinan kurang baik dan kepemimpinan baik. Dari hasil analisis diperoleh pula nilai $OR=3.769$ dengan $95\% CI=1.346-10.555$, artinya jumantik dengan kepemimpinan kurang baik memiliki peluang/resiko 3.769 kali untuk berkinerja kurang baik dibanding jumantik dengan kepemimpinan baik.

5.2.10. Hubungan Antara Imbalan dan Kinerja Jumantik

Tabel 5.26
Distribusi Jumantik Menurut Imbalandan Kinerja

Imbalan	Kategori Kinerja		Total	OR (95% CI)	P value
	Kurang Baik (≤ 7.4)	Baik (> 7.4)			
Kurang Baik (≤ 3.29)	17 51.5%	16 48.5%	33 100%	0.826 (0.311-2.195)	0.893
Baik (> 3.29)	18 56.3%	19 43.8%	32 100%		
Total	35 53.8%	30 46.2%	65 100%		

Analisis hubungan antara imbalan yang diperoleh jumantik dengan kinerja mereka diperoleh bahwa dari jumantik pada kelompok imbalan kurang baik, sebanyak 51.5% (18 orang) berkinerja kurang baik. Sedangkan jumantik dengan kategori imbalan yang baik sebagian besar juga berkinerja kurang baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0.346$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan proporsi kategori kinerja pada jumantik dengan imbalan kurang baik dan imbalan baik (tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel imbalan dengan kinerja jumantik). Dari hasil analisis diperoleh pula nilai $OR=0.826$ dengan $95\% CI=0.311-2.195$ yang artinya tidak menunjukkan suatu peluang resiko faktor imbalan yang kurang baik terhadap kinerja jumantik.

5.2.11. Hubungan Antara Puskesmas dan Kinerja Jumentik

Tabel 5.27
Distribusi Jumentik Menurut Puskesmas dan Kinerja

Puskesmas	Kategori Kinerja		Total	OR (95% CI)	P value
	Kurang Baik (≤ 7.4)	Baik (> 7.4)			
Pondok Aren	26 74.3%	9 25.7%	35 100%	6.741 (2.270-20.014)	0.001
Jurang Manggu	9 30.0%	21 70.0%	30 100%		
Total	35 53.8%	30 46.2%	65 100%		

Analisis hubungan antara puskesmas tempat jumentik berada dengan kinerja mereka diperoleh uji statistik nilai $p=0.001$, dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan proporsi kategori kinerja pada jumentik di wilayah kerja puskesmas pondok aren dan puskesmas jurang manggu. Dari hasil analisis diperoleh pula nilai $OR=6.741$ dengan $95\% CI=2.270-20.014$, artinya jumentik yang berada di wilayah kerja puskesmas pondok aren memiliki peluang /resiko 6.741 kali untuk berkinerja kurang baik dibanding jumentik yang berpendidikan baik.

5.3. Analisis Multivariat

Untuk mengetahui faktor mana saja yang berhubungan dengan kinerja jumentik maka dilakukan analisa multivariat dengan tahapan secara berurutan adalah pemilihan variabel kandidat multivariat lalu pembuatan model.

5.3.1. Pemilihan Variabel Kandidat Multivariat

Tujuan dari analisis multivariat adalah untuk mengetahui beberapa variabel independen secara bersama-sama dalam memprediksi variabel dependen. Sebagai tahap awal sebelum masuk ke analisis multivariat akan dilakukan analisis bivariat

antara masing-masing variabel independent, jika hasil uji bivariat didapat nilai $P < 0,25$, maka variabel tersebut dapat masuk dalam analisis multivariat. Jika ada variabel dengan nilai $P > 0,25$ tetapi dilihat secara substansi penting maka variabel tersebut dapat dimasukkan kedalam analisis multivariat.

Dalam penelitian ini, terdapat 11 (sebelas) variabel yang diduga berhubungan dengan kinerja jumentik di wilayah kerja puskesmas jurang manggu dan puskesmas pondok aren.

Tabel 5.28
Hasil Analisis Bivariat Pada Pemodelan Multivariat
Antara Kinerja Jumentik Dengan 11 (sebelas) Variabel Dependent

No	Variabel	p-value	X ²
1	Umur	0.076	3.155
2	Lama Tugas	0.220	1.503
3	Pengetahuan	0.01	6.721
4	Motivasi	0.909	0.13
5	Sikap	0.231	1.433
6	Pembelajaran	0.002	9.868
7	Sumber Daya	0.002	9.654
8	Imbalan	0.702	0.147
9	Kepemimpinan	0.01	6.721
10	Pendidikan	0.062	3.490
11	Puskesmas	0.000	13.169

Terdapat sembilan (sembilan) variabel yang mempunyai nilai $p < 0.25$ yaitu umur, lama tugas, pengetahuan, sikap, pembelajaran, sumber daya, kepemimpinan dan pendidikan. Variabel imbalan dan motivasi memiliki nilai $p > 0.25$ tapi karena dianggap penting maka variabel ini juga dimasukkan dalam tahap pemodelan selanjutnya sehingga secara keseluruhan menjadi 11 (sebelas) variabel.

5.3.2. Tahap Pemodelan

Dalam pemodelan yang akan dilakukan ini, semua variabel kandidat diujicobakan secara bersama-sama. Variabel yang dianggap penting adalah yang memiliki nilai $p < 0.05$, sedangkan variabel yang memiliki nilai $p > 0.05$ akan dikeluarkan. Pengeluaran variabel tidak dilakukan secara serentak namun dimulai dengan variabel yang mempunyai nilai “p” paling besar.

Tabel 5.29
Hasil Uji Regresi Logistik Antara Kinerja Jumantik
Dengan 11 (sebelas) Variabel Dependent

No	Variabel	B	S.E.	P value	OR	95% C.I	
						Lower	Upper
1	Pengetahuan	2.622	1.050	.013	13.760	1.756	107.811
2	Motivasi	1.147	1.208	.342	3.149	.295	33.574
3	Sikap	1.577	1.188	.184	4.839	.472	49.632
4	Pembelajaran	1.926	1.308	.141	6.862	.529	89.039
5	Sumber Daya	2.733	1.568	.081	15.383	.712	332.601
6	Imbalan	-6.759	2.225	.002	.001	.000	.091
7	Kepemimpinan	2.887	1.142	.011	17.932	1.913	168.085
8	Pendidikan	1.579	1.250	.206	4.852	.419	56.206
9	Umur	.051	.049	.301	1.052	.955	1.160
10	Lama Tugas	-.354	.565	.531	.702	.232	2.124
11	Puskesmas	2.818	1.332	.034	16.748	1.230	228.112

Hasil analisis terhadap sebelas (sebelas) variabel diatas didapatkan beberapa variabel dengan nilai OR yang cukup tinggi, 4 (empat) tertinggi adalah kepemimpinan (17.932), puskesmas 16.748), sumber daya (15.383), dan pengetahuan (13.960). Terdapat pula 7 (tujuh) variabel yang nilai p lebih besar dari 0.05 yaitu lama tugas (0.531), motivasi (0.0.342), umur (0.301), pendidikan (0.206), sikap (0.184) dan pembelajaran (0.141). Nilai p yang terbesar adalah lama tugas, sehingga variabel ini yang pertama dikeluarkan dari tahap pemodelan selanjutnya.

Tabel 5.30
Hasil Uji Regresi Logistik Antara Kinerja Jumantik
Dengan 10 (sepuluh) Variabel Dependent

No	Variabel	B	S.E.	P value	OR	95% C.I	
						Lower	Upper
1	Pengetahuan	2.579	1.035	.013	13.178	1.734	100.141
2	Motivasi	1.145	1.207	.343	3.143	.295	33.473
3	Sikap	1.638	1.191	.169	5.144	.499	53.067
4	Pembelajaran	1.881	1.295	.146	6.562	.518	83.099
5	Sumber Daya	2.797	1.634	.087	16.396	.667	403.289
6	Imbalan	-7.085	2.259	.002	.001	.000	.070
7	Kepemimpinan	3.006	1.159	.009	20.206	2.086	195.767
8	Pendidikan	1.828	1.194	.126	6.221	.599	64.650
9	Umur	.047	.049	.337	1.048	.952	1.153
10	Puskesmas	2.881	1.338	.031	17.834	1.296	245.475

Hasil yang diperoleh setelah variabel lama tugas dikeluarkan menunjukkan terdapat 5 (empat) variabel dengan nilai *P value* >0.05 yaitu motivasi (0.343), umur (0.337), sikap (0.169), pembelajaran (0.146) dan sumber daya (0.087). Beberapa variabel dengan nilai OR tertinggi adalah kepemimpinan (20.206), puskesmas (17.834), sumber daya (16.396), pengetahuan (13.178), pembelajaran (6.562), pendidikan (6.221) dan sikap (5.144). Variabel motivasi dengan nilai *P value* paling besar selanjutnya dikeluarkan dari model.

Tabel 5.31
Hasil Uji Regresi Logistik Antara Kinerja Jumantik
Dengan 9 (sembilan) Variabel Dependent

No	Variabel	B	S.E.	P value	OR	95% C.I	
						Lower	Upper
1	Pengetahuan	2.454	1.007	.015	11.634	1.616	83.734
2	Sikap	1.050	.956	.272	2.859	.439	18.608
3	Pembelajaran	1.653	1.193	.166	5.224	.504	54.112
4	Sumber Daya	3.049	1.663	.067	21.086	.810	549.065
5	Imbalan	-6.913	2.201	.002	.001	.000	.074
6	Kepemimpinan	3.323	1.147	.004	27.737	2.931	262.451
7	Pendidikan	1.825	1.163	.117	6.200	.635	60.570
8	Umur	.033	.048	.489	1.034	.941	1.136
9	Puskesmas	2.187	.971	.024	8.906	1.328	59.719

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat 5 (lima) variabel dengan nilai *P value* >0.05 yaitu umur (0.489), sikap (0.272), pembelajaran (0.166), pendidikan (0.117) dan sumber daya (0.067). Variabel dengan nilai OR tertinggi adalah kepemimpinan (27.737), sumber daya (21.086), pengetahuan (11.634), puskesmas (8.906), Pendidikan (6.200), dan pembelajaran (5.224). Variabel umur dikeluarkan dari analisis selanjutnya.

Tabel 5.32

Hasil Uji Regresi Logistik Antara Kinerja Jumantik Dengan 8 (delapan) Variabel Dependent

No	Variabel	B	S.E.	P value	OR	95% C.I	
						Lower	Upper
1	Pengetahuan	2.496	1.001	.013	12.129	1.707	86.196
2	Sikap	.886	.905	.327	2.426	.412	14.297
3	Pembelajaran	1.824	1.164	.117	6.195	.633	60.637
4	Sumber Daya	2.854	1.584	.072	17.363	.779	387.225
5	Imbalan	-6.798	2.129	.001	.001	.000	.072
6	Kepemimpinan	3.265	1.124	.004	26.170	2.894	236.694
7	Pendidikan	1.842	1.141	.107	6.309	.674	59.093
8	Puskesmas	2.145	.962	.026	8.542	1.297	56.257

Terdapat beberapa variabel masih memiliki nilai *P value* diatas 0.05. yaitu sikap (0.327), pembelajaran (0.117), pendidikan (0.1017 dan sumber daya (0.072). Dari analisis diatas, variabel dengan nilai OR tertinggi adalah kepemimpinan (26.170), sumber daya (17.363), pengetahuan (12.129), pendidikan (6.309) dan pembelajaran (6.195). Variabel selanjutnya dengan nilai *P value* terbesar, yang akan dikeluarkan dari model adalah variabel sikap.

Tabel 5.33

Hasil Uji Regresi Logistik Antara Kinerja Jumantik Dengan 7 (tujuh) Variabel Dependent

No	Variabel	B	S.E.	P value	OR	95% C.I	
						Lower	Upper
1	Pengetahuan	2.329	.958	.015	10.268	1.569	67.194
2	Pembelajaran	1.865	1.189	.117	6.455	.628	66.362
3	Sumber Daya	2.659	1.456	.068	14.281	.823	247.695
4	Imbalan	-6.347	1.946	.001	.002	.000	.079
5	Kepemimpinan	3.294	1.098	.003	26.940	3.130	231.866
6	Pendidikan	1.893	1.138	.096	6.642	.714	61.776
7	Puskesmas	1.975	.891	.027	7.207	1.257	41.328

Setelah sikap dikeluarkan dari analisis ini, terdapat 3 (tiga) variabel yang nilai *P value*-nya berada diatas 0.05, yaitu variabel pembelajaran (0.117), pendidikan (0.096) dan variabel sumber daya (0.068). Yang selanjutnya akan dikeluarkan adalah variabel pembelajaran.

Tabel 5.34
Hasil Uji Regresi Logistik Antara Kinerja Jumentik
Dengan 6 (enam) Variabel Dependent

No	Variabel	B	S.E.	P value	OR	95% C.I	
						Lower	Upper
1	Pengetahuan	2.188	.914	.017	8.917	1.486	53.489
2	Sumber Daya	3.448	1.455	.018	31.433	1.816	543.917
3	Imbalan	-5.814	1.883	.002	.003	.000	.120
4	Kepemimpinan	3.366	1.071	.002	28.955	3.546	236.426
5	Pendidikan	1.655	1.014	.102	5.234	.718	38.153
6	Puskesmas	1.972	.846	.020	7.183	1.367	37.743

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa masih terdapat 1 (satu) variabel dengan nilai *P value* diatas 0.05 yaitu pendidikan (0.102). Nilai OR terbesar adalah variabel sumber daya dengan angka .31.433, selanjutnya kepemimpinan (28.955) dan pengetahuan (8.917).

Tabel 5.35
Hasil Uji Regresi Logistik Antara Kinerja Jumentik
Dengan 5 (lima) Variabel Dependent

No	Variabel	B	S.E.	P value	OR	95% C.I	
						Lower	Upper
1	Pengetahuan	1.965	.832	.018	7.137	1.398	36.439
2	Sumber Daya	3.186	1.261	.011	24.195	2.045	286.310
3	Imbalan	-5.300	1.639	.001	.005	.000	.124
4	Kepemimpinan	3.159	1.023	.002	23.556	3.171	175.003
5	Puskesmas	1.956	.818	.017	7.068	1.422	35.131

Setelah variabel pendidikan dikeluarkan maka didapatkan model akhir dari analisis multivariat yang dilakukan, dimana didapatkan 5 (lima) variabel dengan

nilai *P value* dibawah 0.05 dan dikatakan bermakna secara signifikan mempengaruhi kinerja jumentik. Variabel-variabel tersebut adalah pengetahuan, sumber daya, imbalan, kepemimpinan dan puskesmas. Variabel dengan nilai OR tertinggi adalah sumber daya dengan nilai sebesar 24.195, selanjutnya kepemimpinan dengan angka 23.556.

5.3.3. Model Akhir

Berdasarkan proses analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat 5 (lima) variabel yang berhubungan bermakna dengan keadaan kinerja jumentik di wilayah kerja puskesmas jurang manggu dan puskesmas pondok aren tahun 2012 yaitu pengetahuan, sumber daya, imbalan, kepemimpinan dan puskesmas.

Tabel 5.36

Model Akhir Tahapan Analisis Uji Regresi Logistik Antara Kinerja Jumentik dengan 11 (sebelas) Variabel Independent

No	Variabel	B	S.E.	P value	OR	95% C.I	
						Lower	Upper
1	Pengetahuan	1.965	.832	.018	7.137	1.398	36.439
2	Sumber Daya	3.186	1.261	.011	24.195	2.045	286.310
3	Imbalan	-5.300	1.639	.001	.005	.000	.124
4	Kepemimpinan	3.159	1.023	.002	23.556	3.171	175.003
5	Puskesmas	1.956	.818	.017	7.068	1.422	35.131

Interpretasi model akhir diatas adalah sebagai berikut:

- Analisis terhadap variabel pengetahuan jumentik didapatkan nilai OR sebesar 7.137, artinya bahwa kader jumentik dengan pengetahuan yang kurang baik memiliki peluang/resiko 7.137 kali lebih tinggi untuk memiliki kinerja kurang baik dibandingkan jumentik dengan pengetahuan yang baik setelah dikontrol dengan variabel motivasi, sikap, pembelajaran, sumber daya, imbalan, kepemimpinan, pendidikan, umur, lama tugas dan puskesmas wilayah kerja jumentik.
- Hasil analisis variabel sumber daya didapatkan nilai OR sebesar 24,195 yang dapat diartikan bahwa kader jumentik dengan ketersediaan sumber daya yang

kurang baik memiliki peluang/resiko 24.195 kali lebih besar untuk memiliki kinerja kurang baik dibandingkan jumentik dengan ketersediaan sumber daya yang baik setelah dikontrol dengan variabel pengetahuan, motivasi, sikap, pembelajaran, imbalan, kepemimpinan, pendidikan, umur, lama tugas dan puskesmas wilayah kerja jumentik.

- Analisis terhadap variable imbalan diperoleh nilai OR sebesar 0.005 yang dapat diartikan bahwa kader jumentik dengan imbalan yang kurang baik memiliki peluang/resiko 0.005 kali lebih besar untuk memiliki kinerja kurang baik dibandingkan jumentik dengan imbalan yang baik setelah dikontrol dengan variabel pengetahuan, motivasi, sikap, pembelajaran, sumber daya, kepemimpinan, pendidikan, umur, lama tugas dan puskesmas wilayah kerja jumentik.
- Untuk variabel kepemimpinan nilai OR yang diperoleh sebesar 18.086. Dapat dikatakan bahwa kader jumentik dengan kepemimpinan yang kurang baik memiliki peluang/resiko 18.086 kali lebih tinggi untuk memiliki kinerja kurang baik dibandingkan jumentik dengan kepemimpinan yang baik setelah dikontrol dengan variabel pengetahuan, motivasi, sikap, pembelajaran, sumber daya, imbalan, pendidikan, umur, lama tugas dan puskesmas wilayah kerja jumentik.
- Analisis terhadap variabel puskesmas diperoleh nilai OR sebesar 7.068 yang dapat diartikan bahwa kader jumentik yang berada di wilayah kerja puskesmas pondok aren memiliki peluang/resiko 7.068 kali lebih besar untuk memiliki kinerja kurang baik dibandingkan dengan jumentik di wilayah kerja puskesmas jurang manggu setelah dikontrol dengan variabel pengetahuan, motivasi, sikap, pembelajaran, sumber daya, imbalan, kepemimpinan, pendidikan, umur dan lama tugas dari jumentik.

BAB VI

PEMBAHASAN

6.1. Keterbatasan Penelitian

Rancangan penelitian ini adalah cross sectional dimana semua variabel penelitian baik *dependent* maupun *independent* diukur pada saat bersamaan dengan menggunakan koisioner sebagai panduan wawancara. Disadari oleh penulis bahwa kebenaran data tergantung pada kejujuran responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan dan untuk keadaan tersebut terkadang jawaban yang diberikan tidak diyakini sepenuhnya kebenarannya. Responden penelitian sebanyak 65 orang terdiri dari 30 kader wilayah kerja puskesmas jurang manggu dan 35 kader wilayah kerja puskesmas pondok aren dan merupakan total populasi kader yang ada di kedua wilayah penelitian ini. Disadari bahwa jumlah responden tersebut masih lebih kecil dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu namun kondisi seperti itu yang ditemukan di lokasi penelitian.

6.2. Kinerja Jumantik

Hasil uji menunjukkan bahwa 70% kader jumantik di wilayah kerja puskesmas jurang manggu berkinerja baik sedangkan di wilayah kerja puskesmas pondok aren kader jumantik yang berkinerja baik 25.7%. Kinerja jumantik sangat terkait dengan sumber daya yang tersedia dalam menunjang pelaksanaan kegiatan, kepemimpinan yang dirasakan dan juga pengetahuan kader mengenai tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

Sumber daya/sarana prasarana yang diperlukan kader terdiri dari berbagai perlengkapan kerja seperti pakaian seragam, tanda pengenal, buku&alat tulis dan juga abate. Menurut Suad Husnan (2002: 187), “Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan”. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Dengan adanya fasilitas kerja, karyawan akan merasa nyaman dalam

bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

George and Jones, 2006 mendefinisikan kepemimpinan sebagai pelaksanaan pengaruh salah satu anggota dari kelompok atau organisasi terhadap anggota lainnya untuk membantu kelompok atau organisasi mencapai tujuannya. sifat kepemimpinan yang efektif adalah (1) intelijen; membantu pemimpin memecahkan masalah yang kompleks, (2) pengetahuan yang berhubungan dengan tugas; menjamin bahwa seorang pemimpin tahu apa yang harus dilakukan, bagaimana harus dilakukan dan sumber daya apa yang diperlukan kelompok/organisasi untuk mencapai tujuannya, (3) dominasi; kebutuhan individu untuk memberikan pengaruh dan kontrol atas orang lain, membantu pengikut berada pada usaha yang dilakukan pemimpin dan terhadap kelompok/organisasi mencapai tujuan, (4) percaya diri; membantu pemimpin mempengaruhi pengikutnya dan memotivasi mereka untuk bertahan dalam menghadapi rintangan atau kesulitan, (5) energi/tingkat aktifitas; ketika tinggi membantu banyak pemimpin menghadapi tuntutan, dia akan menghadapinya setiap hari, (6) Toleransi terhadap stres; membantu banyak pemimpin dengan ketidakpastian yang melekat dalam setiap peran kepemimpinan, (7) integritas dan kejujuran; memastikan bahwa seorang pemimpin berperilaku etis dan itu berguna agar pengikutnya percaya dan yakin terhadap pemimpinnya, (8) kematangan emosional; menjamin bahwa seorang pemimpin tidak terlalu berpusat pada dirinya sendiri, dapat mengontrol perasaannya dan dapat menerima kritik.

Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*overt behavior*). Pengetahuan akan bertahan lebih lama jika didasari oleh perilaku yang merupakan pengalaman sendiri dan penelitian (Rogers, 1974). Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Tidak semua pengetahuan adalah ilmu, hanya pengetahuan secara sistematis saja yang merupakan ilmu. Kamus besar Indonesia mendefinisikan bahwa pengetahuan adalah kepandaian, artinya segala sesuatu yang diketahui. Pengetahuan dapat diperoleh dengan berbagai cara, baik atas inisiatif sendiri atau dari orang lain yaitu dengan melihat atau mendengar sendiri tentang kenyataan atau melalui alat komunikasi seperti radio, televisi, buku, surat kabar.

6.3. Umur Jumantik

Dari hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji beda mean, diperoleh gambaran bahwa jumantik yang berkinerja kurang baik dengan yang berkinerja baik memiliki nilai mean yang hampir sama (kinerja baik 43.83 tahun dan kinerja kurang baik 40.17). Dengan $P\text{ value}=0.087$, dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan antara umur dan kinerja jumantik di wilayah kerja puskesmas jurang manggu dan puskesmas pondok aren. Hasibuan (2003) berpendapat bahwa umur harus diperhatikan oleh organisasi karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fitriyani (2009), dimana tidak diperoleh hubungan antara variabel umur dengan kinerja jumantik di wilayah kelurahan pasar minggu ($P\text{ value}= 0.97$). Hasil yang berbeda didapatkan dari penelitian Ari lutfiana (2009) dimana nilai $P\text{ value}=0.030$ yang artinya umur jumantik memiliki hubungan dengan kinerja jumantik di wilayah kelurahan cilandak timur. Penelitian lain yang dilakukan Pito Supeni (2001) mendapatkan bahwa tidak ada hubungan antara umur pengelola TB dengan kinerja mereka, dikatakannya bahwa hal ini terjadi karena kinerja seseorang tidak hanya ditentukan oleh umur saja.

6.4. Pendidikan

Hasil analisis bivariat variabel ini mendapatkan besar nilai $OR=2.955$ dengan $95\% CI=0.908-9.614$ sedangkan nilai $P\text{ value}= 0.118$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja jumantik di wilayah kerja puskesmas jurang manggu dan puskesmas pondok aren. Hasil analisis univariat juga menunjukkan bahwa prosentase terbesar pendidikan kader jumantik adalah SMA, dan memiliki kecenderungan sama pada kedua puskesmas dimana di wilayah kerja puskesmas jurang manggu mencapai 63.3% sedangkan puskesmas pondok aren 62.9%. Berdasarkan kategori, tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan kader jumantik berada pada kategori baik (puskesmas jurang manggu 76.7% sedangkan puskesmas pondok aren 68.6%). Karakteristik tingkat pendidikan ini berbeda dengan kinerja jumantik dimana ada perbedaan antara kedua wilayah puskesmas, puskesmas jurang manggu sebagian

besar kader (70%) berkinerja baik sedangkan puskesmas pondok aren sebagian besar kadernya (74.3%) berkinerja buruk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muzhza (2004) di RSUD Sleman yang menyatakan tidak ada hubungan bermakna antara tingkat pendidikan dengan kinerja perawat, dimana didapat nilai $P\ value=0.543$ dan $r = 0.090$. Firini (2009), dalam penelitiannya mengenai kinerja jumentik di kelurahan pasar minggu mendapatkan nilai $P\ value=0.91$ yang menunjukkan tidak ada hubungan bermakna antara tingkat pendidikan dengan kinerja kader jumentik. Penelitian lain yang dilakukan Ahmad Yani (2008), didapatkan nilai $P\ value=0.000<0.05$ dengan nilai $r = -0.539$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan bermakna antara tingkat pendidikan dengan kinerja bidan, namun hubungan tersebut bersifat negatif artinya semakin tinggi tingkat pendidikan bidan semakin rendah kinerjanya begitu pula sebaliknya. Hasil yang sama dari penelitian Amriyati (2003) yang mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan perawat semakin rendah kinerjanya, dengan koefisien korelasi $r = -0.2186$ dan nilai $P\ value=0.026$. Pendidikan menentukan status sosial, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin dihormati dan dihargai di lingkungan masyarakatnya.

6.5. Lama Tugas

Lama tugas berkaitan dengan pengalaman seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Diharapkan semakin lama mengerjakan sesuatu orang semakin terampil dalam pekerjaan tersebut. Kader jumentik di wilayah kerja puskesmas jurang manggu dan pondok aren sebagian besar telah bekerja sebagai kader jumentik selama 1 (satu) tahun atau lebih dimana untuk wilayah kerja puskesmas jurang manggu mencapai 60% sedangkan puskesmas pondok aren 77.1%, secara keseluruhan gabungan kedua puskesmas angkanya sebesar 69.2%. Analisis bivariat dengan regresi logistik sederhana didapatkan nilai $OR=0.714$ pada 95% $CI=0.403-1.266$. Hasil ini menunjukkan tidak ada perbedaan resiko terhadap kinerja jumentik akibat perbedaan lama tugas mereka. Nilai $P\ value=0.249$, menunjukkan tidak ada hubungan antara lama tugas dan kinerja jumentik. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Erigana (2002) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan bermakna antara masa kerja dengan

kinerja tenaga penyuluh puskesmas ($P \text{ value}=0.322$). Penelitian lain yang dilakukan Rivai (2003) menyatakan bahwa tidak ada hubungan bermakna antara lama kerja dengan kinerja.

Hasil berbeda dalam penelitian yang dilakukan Ahmad Yani (2008) yang dengan uji spearman rank didapatkan nilai $P \text{ value}=0.000$ dan nilai $r=0.683$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan bermakna antara lama kerja dengan kinerja bidan dalam upaya pencapaian program KIA. Hal yang sama dengan pendapat Gibson (1996) dalam teorinya bahwa lama bekerja menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja seseorang. Penelitian yang dilakukan Muchzal (2004) di RSUD Sleman mengatakan bahwa tidak terdapat hubungan bermakna antara masa kerja dengan kinerja yang ditunjukkan dengan nilai $P \text{ value}=0.355$ dan $r=0.137$. Tappen (2004) mengemukakan bahwa lama kerja yang tidak didukung pengembangan staf yang baik akan menurunkan kualitas pekerjaannya.

6.6. Pengetahuan

Menurut Notoatmodjo (1997), pengetahuan merupakan hasil "tahu" yang terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*overt behavior*). Dari hasil analisis *univariat* yang dilakukan, diketahui bahwa pengetahuan kader jumantik di wilayah kerja puskesmas jurang manggu sebagian besar (60%) berada pada kategori baik, sebaliknya di wilayah kerja puskesmas pondok aren sebagian besar kader (53.8%) berada pada kategori kurang baik.

Analisis *bivariat* didapatkan nilai $P \text{ value}=0.020$ yang menunjukkan ada hubungan antara pengetahuan jumantik dengan kinerja mereka. Nilai $OR=3.769$ dengan 95% $CI=1.346-10.555$, memberikan pengertian bahwa kader jumantik dengan pengetahuan kurang baik memiliki peluang/resiko 3.769 kali untuk berkinerja kurang baik dibanding jumantik yang berpengetahuan baik. Hasil analisis multivariat juga menunjukkan nilai kemaknaan hubungan dengan $P \text{ value}=0.018$. Nilai $OR=7.137$ dengan 95% $CI=1.398-36.439$, memberikan pengertian bahwa kader jumantik dengan pengetahuan yang kurang baik memiliki peluang/resiko 7.137 kali lebih tinggi untuk memiliki kinerja kurang baik

dibandingkan jumentik dengan pengetahuan yang baik setelah dikontrol dengan variabel-variabel lain.

Hasil yang didapatkan sejalan dengan penelitian Syukur (2004) bahwa pengetahuan memberi pengaruh bermakna kepada kinerja juru imunisasi puskesmas. Penelitian lain yang dilakukan Fitriani (2009), menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna antara pengetahuan dengan kinerja jumentik di kelurahan pasar minggu ($P\ value=0.00$). Pengetahuan jumentik dalam penelitian ini terkait dengan pemahaman mengenai penyebab dan gejala demam berdarah dengue (DBD), peran/tugas sebagai jumentik dan kegiatan pemberantasan sarang nyamuk (PSN) DBD.

6.7 Sikap

Sikap dikatakan sebagai reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek. Sikap juga merupakan suatu bagian dari perasaan, keyakinan atau nilai-nilai yang berpengaruh pada bagaimana seseorang berperilaku. Analisis univariat variable sikap diketahui bahwa sebagian besar berkategori baik dengan 53.3% di puskesmas jurang manggu dan 57.1% di puskesmas pondok aren. Hasil analisis bivariat menunjukkan $P\ value=0.346$, dengan $OR=1.829$, $95\% CI=0.676-4.949$. Hasil ini memberikan gambaran bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel sikap dan kinerja kader jumentik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian ida zubaedah (2007) yang menemukan tidak adanya hubungan sikap dengan kinerja petugas pokja DBD tingkat kelurahan di kota tasikmalaya ($P\ value=0.279$). Penelitian lain yang dilakukan Iing Yuliasuti (2008) menunjukkan kondisi berbeda dimana diperoleh hubungan yang bermakna antara sikap dengan kinerja perawat dalam penatalaksanaan kasus flu burung di RSUP H. Adam Malik ($P\ value=0.001$). Sikap diperoleh dan dirubah melalui hasil belajar seseorang dengan lingkungannya, yaitu dimulai semenjak ia lahir sampai proses kehidupan berjalan.

6.8. Pembelajaran

Hal-hal terkait variabel pembelajaran yang diukur dalam penelitian ini meliputi kegiatan pelatihan, refreshing/penyegaran kader jumentik, bimbingan dan supervisi yang didapatkan kader. Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Simamora:2006:273). Menurut pasal I ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Menurut Hani Handoko (2001:104), latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan dimaksudkan untuk menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

Hasil analisis univariat menunjukkan keadaan yang berbeda pada kedua wilayah puskesmas. Di wilayah kerja puskesmas jurang manggu, 70% kader jumentik memperoleh pembelajaran dengan kategori baik sedangkan di puskesmas pondok aren angka kategori kurang baik mempunyai prosentase lebih besar yaitu 68%. Dari hasil analisis bivariat didapatkan nilai $P\ value=0.004$, yang memberikan gambaran adanya hubungan faktor ini dengan kinerja kader jumentik. Nilai $OR=5.091$ ($95\% CI=1.768-14.663$) memberikan pengertian bahwa pembelajaran yang kurang baik memiliki peluang/resiko 5.091 kali lebih besar menyebabkan kader berkinerja kurang baik dibandingkan dengan kader yang memiliki pembelajaran yang baik. Hasil analisis multivariat diperoleh nilai $P\ value=0.112$, yang tidak menunjukkan signifikansi hubungan antara variabel ini dengan kinerja jumentik. Hasil yang diperoleh ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pito (2001) yang menyatakan tidak adanya hubungan antara pelatihan dengan kinerja petugas dalam program TB.

6.9. Motivasi

Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi. Hal ini mengandung pengertian

bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi bersangkutan (Siagian, S.P, 2009). Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa di wilayah kerja puskesmas jurang manggu sebagian besar kader (63.3%) memiliki motivasi pada kategori kurang baik sedangkan di puskesmas pondok aren sebagian besar kader (60%) motivasi kerjanya berada pada kategori baik. Pada analisis bivariat didapatkan nilai $P\ value=1.00$ yang menunjukkan tidak adanya hubungan bermakna antara variabel ini dengan kinerja jumentik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harini (1999) yang menyebutkan bahwa motivasi tidak mempunyai hubungan yang bermakna dengan kinerja bidan desa. Penelitian lain dengan hasil serupa dilakukan Hayat (2000) yang menjelaskan tidak adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja alokasi waktu bidan desa. Penelitian yang dilakukan Badrusman (2002) menyebutkan tidak adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja dosen poltekes. Hasil yang berbeda diperoleh Pito (2001) bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja.

Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang terkadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja.

6.10. Sumber Daya/Fasilitas

Sumber daya/fasilitas yang diperlukan kader terdiri dari berbagai perlengkapan kerja seperti pakaian seragam, tanda pengenal, buku&alat tulis dan juga abate. Analisis univariat yang dilakukan menunjukkan sebagian besar kader (70%) di wilayah kerja puskesmas jurang manggu, variabel sumber daya-nya berada pada kategori baik. Keadaan berbeda ditemukan di puskesmas pondok aren dimana kader jumentik dengan sumber daya kategori kurang baik mencapai 74.3%. Analisis bivariat yang dilakukan memberikan hasil dengan nilai $P\ value=0.011$ yang menunjukkan adanya hubungan antara sumber daya/fasilitas dengan kinerja jumentik. Nilai $OR=24.195$ dengan $95\% CI=2.045-286.310$ yang

berarti kader dengan sumber daya kurang baik memiliki peluang/beresiko 24.195 kali lebih besar untuk berkinerja kurang baik dibanding kader dengan sumber daya baik.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Subakir (2000) yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada prosentase kinerja yang rendah antar sanitarian yang kurang ketersediaan alat dengan sanitarian yang cukup ketersediaan alatnya. Penelitian yang dilakukan Engkos Achmad (2009) juga menunjukkan adanya hubungan antara dukungan perusahaan berupa penyediaan fasilitas kerja/sumber daya dengan kinerja karyawan ($P\ value=0.05$).

Perlengkapan/fasilitas adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran karyawan dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh perusahaan akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seseorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

6.11. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang dimaksudkan disini berhubungan dengan dukungan dan juga perhatian yang dirasakan dari pihak-pihak yang berhubungan dengan kegiatan jumentik yaitu pihak puskesmas, kelurahan dan RW/RT di wilayah kerjanya. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan dan juga kemampuan pimpinan tersebut dalam menciptakan motivasi dalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pimpinan itu sendiri.

Hasil analisis univariat menunjukkan pada wilayah kerja puskesmas jurang manggu sebagian besar kader berada pada kategori kepemimpinan yang baik, kondisi yang berbeda pada wilayah kerja puskesmas pondok aren sebagian besar kader berada pada kategori kepemimpinan yang kurang baik. Analisis bivariat menghasilkan nilai $P\ value=0.02$ yang menunjukkan adanya hubungan antara variabel ini dengan kinerja jumentik. Nilai $OR=3.769$ dengan $95\% CI=1.346-10.555$ memberikan pengertian bahwa jumentik dengan kepemimpinan yang

kurang baik memiliki peluang 3.769 kali untuk berkinerja buruk dibanding kader dengan kepemimpinan yang baik. Untuk analisis multivariat, diperoleh nilai $P\ value=0.002$. Nilai $OR=23.556$ dengan 95% CI memberikan pengertian bahwa jumentik dengan kepemimpinan yang kurang baik memiliki peluang/resiko 23.556 kali lebih tinggi untuk berkinerja kurang baik dibanding jumentik dengan kepemimpinan yang baik setelah dikontrol dengan variabel lainnya.

Hasil yang diperoleh sejalan dengan hasil penelitian Supeni (2001) yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang bermakna dengan kinerja pengelola program TB paru. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Fauziah (2002) bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan bermakna dengan kinerja petugas pengelola LBI puskesmas kota jambi.

6.12.Imbalan

Imbalan atau gaji merupakan tujuan utama yang memberikan motivasi karyawan untuk menerima pekerjaan dan memperlihatkan kinerja yang baik dalam suatu organisasi. Analisis univariat menunjukkan bahwa di wilayah kerja puskesmas jurang manggu sebagian besar (60%) kader jumentik merasakan imbalan dengan kategori baik, sedangkan di wilayah kerja puskesmas pondok aren, jumentik yang merasakan imbalan dengan kategori kurang baik lebih besar (60%). Hasil Analisis multivariat memberikan nilai $P\ value=0.001$ dengan $OR=0.005$, 95% $CI=0.000-0.124$. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan bermakna secara protektif antara variabel imbalan dengan kinerja jumentik. Semakin baik imbalan yang diperoleh para jumentik malah menyebabkan kinerja kurang baik semakin tinggi. Hasil ini berbeda dengan berbagai penelitian lain yang menemukan adanya hubungan positif kenaikan imbalan dengan kinerja karyawan namun memberikan gambaran lain bahwa ada kondisi yang spesifik terkait kinerja jumentik di kedua wilayah puskesmas ini.

Namun demikian, hasil penelitian ini serupa dengan penelitian Ari Lutfiana (2009), dimana didapatkan nilai yang tidak signifikan antara imbalan yang diperoleh dengan kinerja jumentik di kelurahan cilandak timur ($p\ value=1.000$). Dikatakannya bahwa hal tersebut dapat terjadi karena mungkin insentif yang diterima tidak mencukupi dan tidak teratur sehingga mereka merasa tidak dihargai dan berdampak pada menurunnya kinerja.

Kondisi di wilayah kerja puskesmas jurang manggu dan pondok aren menunjukkan hal cenderung tidak berbeda dimana di kedua wilayah pukesmas imbalan rutin diperoleh setiap 6 (enam) bulan sekali dengan jumlah yang dirasakan tidak memadai (300ribu), imbalan lain terkadang diperoleh dari puskesmas dengan jumlah seadanya namun durasi waktunya tidak menentu.

6.13.Puskesmas

Analisis yang dilakukan terhadap variabel puskesmas sebagai suatu faktor resiko, diketahui bahwa ternyata variabel ini secara signifikan mempengaruhi pula kinerja dari para jumentik. Hasil yang diperoleh dari analisis multivariat didapatkan nilai OR=7.068 yang memberikan pemahaman bahwa jumentik yang berada di wilayah kerja puskesmas pondok aren memiliki peluang/resiko 7.068 kali lebih tinggi untuk berkinerja kurang baik dibandingkan dengan jumentik di wilayah kerja puskesmas jurang manggu setelah dikontrol dengan variabel lainnya. Variabel puskesmas turut dimasukkan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja untuk dapat dikontrol dalam pemodelan mulivariat terkait dengan faktor-faktor lainnya. Hal lainnya bahwa ternyata dalam penelitian ini didapatkan keadaan bahwa keberadaan puskesmas yang membawahi para jumentik turut mempengaruhi kinerja mereka.

BAB VII

SIMPULAN DAN SARAN

7.1. Simpulan

Berdasarkan uraian dalam hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja jumentik di kedua wilayah kerja puskesmas menunjukkan prosentase terbesar pada kategori kurang baik (53.8%). Untuk wilayah kerja puskesmas jurang manggu 70% kader berkinerja baik sedangkan di wilayah kerja puskesmas pondok aren lebih besar prosentase pada kinerja kurang baik (74.3%).
2. Dari hasil analisis *multivariate* didapatkan 5 (lima) variabel yang secara signifikan berhubungan dengan kinerja jumentik di wilayah kerja puskesmas jurang manggu dan puskesmas pondok aren. Kelima variabel tersebut adalah pengetahuan, sumber daya/fasilitas, imbalan, kepemimpinan dan puskesmas.
3. Analisis terhadap variabel pengetahuan jumentik didapatkan nilai OR sebesar 7.137, artinya bahwa kader jumentik dengan pengetahuan yang kurang baik memiliki peluang/resiko 7.137 kali lebih tinggi untuk memiliki kinerja kurang baik dibandingkan jumentik dengan pengetahuan yang baik setelah dikontrol dengan variabel motivasi, sikap, pembelajaran, sumber daya, imbalan, kepemimpinan, pendidikan, umur, lama tugas dan puskesmas wilayah kerja jumentik.
4. Hasil analisis variabel sumber daya didapatkan nilai OR sebesar 24,195 yang dapat diartikan bahwa kader jumentik dengan ketersediaan sumber daya yang kurang baik memiliki peluang/resiko 24.195 kali lebih besar untuk memiliki kinerja kurang baik dibandingkan jumentik dengan ketersediaan sumber daya yang baik setelah dikontrol dengan variabel pengetahuan, motivasi, sikap, pembelajaran, imbalan, kepemimpinan, pendidikan, umur, lama tugas dan puskesmas wilayah kerja jumentik.
5. Analisis terhadap variabel imbalan diperoleh nilai OR sebesar 0.005 yang dapat diartikan bahwa kader jumentik dengan imbalan yang kurang baik memiliki peluang/resiko 0.005 kali lebih besar untuk memiliki kinerja

kurang baik dibandingkan jumantik dengan imbalan yang baik setelah dikontrol dengan variabel pengetahuan, motivasi, sikap, pembelajaran, sumber daya, kepemimpinan, pendidikan, umur, lama tugas dan puskesmas wilayah kerja jumantik.

6. Untuk variabel kepemimpinan nilai OR yang diperoleh sebesar 18.086. Dapat dikatakan bahwa kader jumantik dengan kepemimpinan yang kurang baik memiliki peluang/resiko 18.086 kali lebih tinggi untuk memiliki kinerja kurang baik dibandingkan jumantik dengan kepemimpinan yang baik setelah dikontrol dengan variabel pengetahuan, motivasi, sikap, pembelajaran, sumber daya, imbalan, pendidikan, umur, lama tugas dan puskesmas wilayah kerja jumantik.
7. Analisis terhadap variabel puskesmas diperoleh nilai OR sebesar 7.068 yang dapat diartikan bahwa kader jumantik yang berada di wilayah kerja puskesmas pondok aren memiliki peluang/resiko 7.068 kali lebih besar untuk memiliki kinerja kurang baik dibandingkan dengan jumantik di wilayah kerja puskesmas jurang manggu setelah dikontrol dengan variabel pengetahuan, motivasi, sikap, pembelajaran, sumber daya, imbalan, kepemimpinan, pendidikan, umur dan lama tugas dari jumantik. Hal ini menunjukkan bahwa ternyata keberadaan puskesmas turut mempengaruhi kinerja para jumantik.

7.2. Saran

Dari simpulan mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja jumantik di wilayah kerja puskesmas jurang manggu dan pondok aren, maka disarankan

7.2.1. Dinas Kesehatan

1. Adanya perbedaan kinerja kader jumantik diantara kedua wilayah puskesmas menunjukkan adanya perbedaan capaian pelaksanaan kegiatan di masing-masing wilayah tersebut. Perlu dilakukan supervisi dan bimbingan secara berkala. Pertemuan untuk membangun pemahaman standar pelaksanaan kegiatan yang sama untuk semua puskesmas dapat dilakukan.
2. Sumber daya kader terkait dengan seragam jumantik yang belum dimiliki oleh sebagian besar kader, begitu juga dengan tanda pengenal sebagai

identitas para kader saat bekerja. Abate yang tidak selalu tersedia bagi kader merupakan keluhan lain yang disampaikan. Hal-hal tersebut perlu direncanakan dan diatur bersama dengan puskesmas untuk penyediaanya.

3. Kepemimpinan terkait dengan peran puskesmas dalam mengkoordinir pelaksanaan kegiatan perlu dipantau lebih lanjut. Dukungan dari pihak kelurahan, RT/RW perlu dibangun dengan adanya komunikasi dengan pihak-pihak tersebut.
4. Pengetahuan kader terkait dengan bagaimana mereka dapat memahami dan melaksanakan kegiatan. Dengan pengetahuan yang baik kader dapat melakukan penyuluhan secara baik yang juga merupakan salah satu tanggung jawabnya. Perencanaan pelaksanaan pelatihan/refreshing kader secara berkala dapat dilakukan.
5. Faktor imbalan dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja secara protektif dimana semakin baik imbalan yang diperoleh maka kinerja kurang baik semakin tinggi memberikan gambaran bahwa pemberian imbalan tidak menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja, sehingga fokus peningkatan kinerja dapat dilakukan pada faktor lainnya.

7.2.2. Puskesmas

1. Berusaha membangun komunikasi yang baik dan intensif dengan kader untuk dapat membantu kesulitan mereka dalam pelaksanaan kegiatan.
2. Melakukan bimbingan secara berkala kepada para jumentik saat kader sementara melakukan kegiatan di wilayahnya. Bimbingan dapat juga dilakukan dengan pertemuan evaluasi berkala di puskesmas.
3. Membantu memfasilitasi kader untuk mengkomunikasikan hasil kegiatannya secara teratur kepada pihak kelurahan, RT/RW untuk adanya dukungan dari pihak-pihak tersebut.
4. Membangun komunikasi yang baik dengan pihak dinkes terkait dengan upaya penyediaan berbagai sumberdaya dan kebutuhan kegiatan para jumentik. Adanya seragam dan kartu pengenalan bagi kader dapat menjadi pemicu kinerja kader yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen. Loust, *Management and Organization*, Phoenix Press INC, 2001
- Ariawan, Iwan, *Analisis Data Kategori*, Departemen Biostatistik, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, 2008
- Ari, Luthfiana, *Kinerja Jumantik Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008*, Program Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat, 2009
- Departemen Kesehatan RI, Ditjen PP & PL, Direktorat P2B2, *Modul "Pelatihan Bagi Pelatih Pemberantasan Sarang Nyamuk (PSN) DBD Dengan Pendekatan Komunikasi Perubahan Perilaku/KPP (Communications For Behavioral Impact/COMBI)*, 2008
- Departemen Kesehatan RI, Ditjen PP & PL, *Modul Pengendalian Demam Berdarah Dengue*, 2011
- Departemen Kesehatan RI, Ditjen PP & PL, *Pedoman Supervisi Program Pengendalian Penyakit Demam Berdarah Dengue (P2DBD)*, 2007
- Departemen Kesehatan RI, Ditjen PP & PL, *Pencegahan dan Pemberantasan Demam Berdarah Dengue di Indonesia*, 2005
- Dinkes Kota Tangerang Selatan, *Profil Kesehatan Kota Tangerang Selatan Tahun 2009*. Pamulang: Dinkes Kota Tangsel, 2010
- Dinkes Kota Tangerang Selatan. *Profil Kesehatan Kota Tangerang Selatan Tahun 2010*. Pamulang: Dinkes Kota Tangsel, 2011
- Endang, Intan, *Analisa Pendekatan Combi dalam Penurunan Angka Kasus DBD di Jakarta Timur*, Program Pasca Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, 2007
- Erigana, *Faktor-faktor Yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Penyuluh Kesehatan di Kota Batam*, Program Pasca Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, 2002
- Firdaus, Umar, *Penyakit Demam Berdarah dan Cara Penanggulangannya*, Media Litbang Kesehatan Volume VII, 2005
- Firini, *Kinerja Jumantik Dalam Pemberantasan Penyakit Demam Berdarah Dengue (P2DB) di Kelurahan Pasar Minggu Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan*, Program Pasca Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, 2009
- Hafizurrachman, HM, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Atasan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Program Study Kesehatan dan Kedokteran pada Perguruan Tinggi Swasta Wilayah Kopertis III, Universitas Negeri Jakarta*, 2007

- Ilyas, Yaslis, *Kinerja; Teori, Penilaian dan Penelitian*, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, 2001
- Iskandar, Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Sanitasi Puskesmas Dalam Upaya Peningkatan Cakupan Air Bersih di Kabupaten Pidie Propinsi DI Aceh, Program Pasca Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, 1999
- Kusumaswari, Hizrita, Hubungan Antara Motivasi, Karakteristik Individu dengan Kinerja Tenaga Keperawatan di RSIA Hermina Bekasi, Program Pasca Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, 2007
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengantar Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku Kesehatan*, Andi Offset, 2007
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Promosi Kesehatan & Ilmu Perilaku*, Rhineke Cipta PT, 2007
- Notoatmodjo, Soekidjo, Wuryaningsih Endah, *Pendidikan Promosi dan Perilaku Kesehatan*, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, 2000
- Ritonga, MA, Hubungan Motivasi, Kemampuan dan Presepsi Peran dengan Prestasi Kerja Tenaga Puskesmas Dalam Pencapaian Program Imunisasi di Kabupaten Solok Sumatera Barat, Program Pasca Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, 1990
- Riyanto, Agus, *Penerapan Analisis Multivariat Dalam Penelitian Kesehatan*, Niftra Media Press, 2009
- Rusli, *Kinerja Jumanik Dalam Pemberantasan Penyakit Demam Berdarah Dengue (P2DBD) di Kelurahan Pasar Minggu Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan*, Program Pasca Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, 2009
- Salim, M, Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Laboratorium Puskesmas Rujukan Mikroskopis di Sumatera Barat, Program Pasca Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, 2001
- Soeprihanto, John, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE-Yogyakarta, 2001
- Subakir, *Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Sanitarian Puskesmas dan Hasil Kegiatan Kesehatan Lingkungan di Propinsi Jambi*, Program Pasca Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, 2000
- Supeni, Pito, Kinerja Petugas dalam Program Penanggulangan TB Paru Puskesmas dan Hubungannya dengan Faktor Individu, Faktor psikologis dan Faktor Organisasi di Kabupaten Padang Pariaman, Program Pasca Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, 2001

- Supranto, J, *Analisis Multivariat, Arti & Interpretasi*, Rhineke Cipta PT, 2004
- Syahrul, *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Promosi Kesehatan di Kabupaten Padang Pariaman*, Program Pasca Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, 2004
- Syaelendra, *Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Bidandi Desa dalam Pelayanan Antenatal (ANC) di Kabupaten Agam Sumatera Barat*, Program Pasca Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, 2001
- Timpe, Dale, *Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis; Kinerja*, Elex Media Komputindo PT, 1992
- Winardi, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rhineka Cipta PT, 2000



Kode :
Nama :
Kecamatan :
Kelurahan :
RW/RT :
Puskesmas :

Variabel Individu

1 UmurTahun	
2 Jenis Kelamin		<input type="checkbox"/>
0 Perempuan		
1 Laki-laki		
3 Status perkawinan		<input type="checkbox"/>
0 Tidak/Belum kawin		
1 Kawin		
3 Pendidikan Terakhir		<input type="checkbox"/>
0 SD/Sederajat		
1 SMP/Sederajat		
2 SMA/Sederajat		
3 Akademi/Perguruan Tinggi		
4 Latar belakang pekerjaan		<input type="checkbox"/>
0 Tidak bekerja		
1 IRT		
2 Guru		
3 Pensiunan PNS		
4 PNS		
5 Buruh		
6 Pegawai Swasta		
7 Lain-lain.....		
5 Berapa lama anda menjadi kader jumantik?		
.....*Bulan/Tahun (*coret yang tidak perlu)		
6 Kinerja (0-14)		
6.1	Seberapa sering anda melakukan pemeriksaan jentik berkala (PJB)	<input type="checkbox"/>
0	Sekali dalam sebulan	
1	Sekali dalam 3 minggu	
2	Sekali dalam 2 minggu	
3	Sekali dalam 1 minggu	
6.2	Apakah anda selalu membawa peralatan/perlengkapan jumantik saat bekerja?	<input type="checkbox"/>
0	Tidak	
1	Ya	
6.3	Selain rumah warga apakah anda juga melakukan PJB pada sekolah TTU, tempat ibadah? (<i>lihat juga laporan kegiatan</i>)	<input type="checkbox"/>
0	Tidak	
1	Ya	
6.4	Dalam seminggu rata-rata anda dapat memeriksa..... rumah (<i>gn dibacakan</i>)	<input type="checkbox"/>
0	< 10 rumah	
1	≥ 10 rumah	



6.5	Apakah anda memiliki buku register hasil PJB? (<i>lihat juga laporan kegiatan</i>)			<input type="checkbox"/>
	0. Tidak			
	1. Ya			
6.6	Kapan terakhir kali anda melakukan penyuluhan DBD?			<input type="checkbox"/>
	0. Seminggu yang lalu			
	1. Dua minggu yang lalu			
	2. Sebulan yang lalu			
	3. Tiga bulan lalu			
	4. Tidak pernah			
6.7	Topik apa yang anda sampaikan dalam penyuluhan tersebut?			
	1.			
6.8	Seberapa sering anda melaporkan secara rutin hasil kegiatan PJB dan kegiatan terkait lainnya ke puskesmas			<input type="checkbox"/>
	0. Setiap minggu			
	1. Setiap dua minggu			
	2. Sebulan sekali			
	3. Tidak pernah			
6.9	Selain puskesmas kepada siapa anda melaporkan secara rutin hasil kegiatan PJB dan kegiatan terkait lainnya? (<i>jgn dibacakan</i>)	Tidak	Ya	
	6.9.1. Lurah	0	1	<input type="checkbox"/>
	6.9.2. RW	0	1	<input type="checkbox"/>
	6.9.3. RT	0	1	<input type="checkbox"/>
6.10	Apakah anda pernah melakukan PSN DBD bersama warga di wilayah ini?			<input type="checkbox"/>
	0. Tidak			
	1. Ya			
6.11	Seberapa sering kegiatan PSN DBD biasanya dilakukan?			<input type="checkbox"/>
	0. Seminggu sekali			
	1. Dua minggu sekali			
	2. Sebulan sekali			
	3. Tiga Bulan sekali			
	4. Enam bulan sekali			
	5. Tidak pernah dilakukan			
6.12	Kapan terakhir kali kegiatan PSN DBD bersama warga anda lakukan?			<input type="checkbox"/>
	0. Seminggu yang lalu			
	1. Dua minggu yang lalu			
	2. Sebulan yang lalu			
	3. Tiga Bulan yang lalu			
	4. Enam bulan yang lalu			
	5. Tidak pernah dilakukan			
6.13	Apakah anda pernah mendapat teguran dari koordinator jumantik/petugas kelurahan/puskesmas karena kelalaian/ketidaktifan anda			<input type="checkbox"/>
	0. Tidak			
	1. Ya			
7 Pengetahuan (skor 0-30)				
7.1	Apakah anda tahu tugas jumantik yang anda ketahui? (<i>jgn dibacakan</i>)	Tidak	Ya	
	7.1.1 Melakukan pemeriksaan jentik berkala	0	1	<input type="checkbox"/>
	7.1.2 Melakukan penyuluhan DBD	0	1	<input type="checkbox"/>
	7.1.3 Mencatat dan melaporkan hasil PJB kepada RT/RW/lurah	0	1	<input type="checkbox"/>
	7.1.4 Mencatat dan melaporkan setiap kejadian DBD kepada RT/RW/lurah	0	1	<input type="checkbox"/>



7.1.5 Melakukan PSN dan pemberantasan DBD secara sederhana seperti pemberian bubuk abate dan ikan pemakan jentik	0	1	<input type="checkbox"/>
7.2 Menurut anda, apa penyebab penyakit demam berdarah dengue (DBD)?			<input type="checkbox"/>
0. Bakteri yang ditularkan oleh nyamuk aedes aegypti			
1. Virus yang ditularkan oleh nyamuk aedes aegypti			
7.3 Apakah penyakit DBD hanya menyerang anak-anak?			<input type="checkbox"/>
0. Tidak			
1. Ya			
7.4 Menurut anda apa saja gejala awal penyakit DBD?	Tidak	Ya	
7.4.1. Mendadak panas tinggi selama 2 sampai 7 hari	0	1	<input type="checkbox"/>
7.4.2. Tampak lemah dan lesu	0	1	<input type="checkbox"/>
7.4.3. Sering terasa nyeri di ulu hati	0	1	<input type="checkbox"/>
7.4.4. Terkadang tampak bintik-bintik merah pada kulit	0	1	<input type="checkbox"/>
7.4.5. Muntah darah	0	1	<input type="checkbox"/>
7.4.6. Menggigit kedinginan	0	1	<input type="checkbox"/>
7.4.7. Sakit kepala	0	1	<input type="checkbox"/>
7.5 Menurut anda dimana nyamuk penyebab DBD berkembang biak?			<input type="checkbox"/>
0. Air bersih			
1. Air kotor			
7.6 Menurut anda kapan nyamuk penyebab DBD biasa menyerang/menggigit?			<input type="checkbox"/>
0. Malam hari			
1. Siang hari			
7.7 Menurut anda apa itu 3M dalam pemberantasan DBD?			
.....			
7.8 Menurut anda apa itu 3M-Plus dalam pemberantasan DBD?			
.....			
7.9 Menurut anda apakah penyakit DBD bisa dicegah atau diberantas?			<input type="checkbox"/>
0. Tidak => ke pertanyaan 7.12			
1. Ya			
7.10 Menurut anda bagaimana pencegahan terbaik untuk menanggulangi/mengurangi angka kasus DBD?			<input type="checkbox"/>
0. Memberi serbuk abate atau abatesasi			
1. Memutus mata rantai perkembangan nyamuk aedes aegypti dengan 3 M			
2. Penyemprotan insektisida atau fogging			
7.11 Menurut anda bagaimana cara melakukan PSN DBD? (jawaban boleh lebih dari 1)			<input type="checkbox"/>
0. Mengecek keberadaan jentik di semua tempat penampungan air			
1. Memastikan semua tempat penampungan air sudah tertutup			
2. Memastikan bahwa tempat penampungan air yang sulit dikuras seperti tangki penampungan atas sudah ditaburkan bubuk larvasida			
3. Menyusun strategi pengendalian DBD di wilayah kelurahan			
7.12 Menurut anda dimana saja nyamuk penular DBD bersarang untuk berkembang biak?	Tidak	Ya	
7.12.1. Tempat penampungan air	0	1	<input type="checkbox"/>
7.12.2. Pot tanaman air	0	1	<input type="checkbox"/>
7.12.3. Vas bunga	0	1	<input type="checkbox"/>
7.12.4. Ban bekas	0	1	<input type="checkbox"/>
7.12.5. Kaleng-kaleng bekas	0	1	<input type="checkbox"/>
7.12.6. Botol/beling	0	1	<input type="checkbox"/>
7.12.7. Plastik bekas	0	1	<input type="checkbox"/>
7.12.8. Tempurung kelapa	0	1	<input type="checkbox"/>
7.12.9. Rawa-Rawa	0	1	<input type="checkbox"/>



7.12.10.	Setu/Danau	0	1	<input type="checkbox"/>	
7.13	Menurut anda apakah penyakit DBD sering menimbulkan KLB/wabah dan dapat menyebabkan kematian dalam waktu singkat?	0	1	<input type="checkbox"/>	
	0. Tidak				
	1. Ya				
Variabel Psikologis					
8 Motivasi (skor 0-10)					
No	Pernyataan	Tidak	Ya		
8.1	Adanya kasus DBD atau agar wilayah anda tidak terkena DBD, membuat anda terpanggil untuk menjadi kader jumantik	0	1	<input type="checkbox"/>	
8.2	Jumantik merupakan tugas yang mulia sehingga menjadi kader jumantik membuat saya menjadi terpancang/dihormati	0	1	<input type="checkbox"/>	
8.3	Adanya honor/insentif dari PEMDA membuat saya semangat dalam melaksanakan tugas sebagai jumantik	0	1	<input type="checkbox"/>	
8.4	Tidak adanya honor/insentif/biaya transport tambahan dari puskesmas menyulitkan saya bekerja	0	1	<input type="checkbox"/>	
8.5	Pemberian seragam jumantik membuat saya lebih dihargai dalam bekerja	0	1	<input type="checkbox"/>	
8.6	Penyampaian hasil kegiatan jumantik oleh kepala puskesmas dalam pertemuan di puskesmas/keurahan membuat saya semangat dalam bekerja	0	1	<input type="checkbox"/>	
8.7	Penyampaian hasil kegiatan jumantik oleh lurah dalam pertemuan di kelurahan/kecamatan membuat saya semangat dalam bekerja	0	1	<input type="checkbox"/>	
8.8	Kurangnya peralatan/perengkapan jumantik menyulitkan saya dalam bekerja	0	1	<input type="checkbox"/>	
8.9	Diberikan kesempatan mengikuti seminar/pelatihan mengenai DBD mendorong saya semangat bekerja	0	1	<input type="checkbox"/>	
8.10	Adanya penghargaan yang diberikan pada hari-hari besar seperti saat 17 agustus atau hari kesehatan nasional mendorong saya bekerja lebih baik	0	1	<input type="checkbox"/>	
9 Sikap (skor 7-28)					
No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
9.1	Saya tidak keberatan mengkoordinir warga untuk melakukan PSN				
9.2	Mengunjungi rumah warga secara terus menerus melelahkan saya				
9.3	Melakukan PSN DBD hanya tugas jumantik				
9.4	Kegiatan PSN-DBD efektif untuk memberantas penularan penyakit DBD				
9.5	Pemberantasan penyakit DBD hanya menjadi tanggung jawab jumantik				
9.6	Pemeriksaan jentik secara berkala perlu dilakukan setiap minggu untuk terus memantau angka bebas jentik (ABJ)di wilayah ini				
9.7	ABJ menggambarkan kondisi rawan DBD suatu wilayah sehingga saya perlu memeriksa semua rumah warga				
10 Pembelajaran (skor 0-9)					
10.1	Apakah sebelum atau selama menjadi kader jumantik anda pernah mengikuti pelatihan kader jumantik?				<input type="checkbox"/>
	0. Tidak				
	1. Ya,bulan/tahun yang lalu				



10.2	Menurut anda apakah pelatihan tersebut sesuai/bermanfaat sesuai peran anda sebagai kader jumantik? 0. Tidak, alasannya..... 1. Ya			
10.3	Apakah ada penyegaran kader jumantik yang dilakukan puskesmas untuk mengulang/mengingat kembali pengetahuan mengenai tugas dan peran seorang kader jumantik? 0. Tidak 1. Ya,bulan/tahun yang lalu			
10.4	Dalam sebulan terakhir (april 2012) apakah anda pernah berkonsultasi dengan petugas puskesmas terkait kegiatan yang dilakukan? 0. Tidak 1. Ya			
10.5	Apa saja yang dibahas dalam konsultasi tersebut? 0. Teknis pelaksanaan PJB dan PSN DBD, jelaskan..... 1. Pencatatan/Pelaporan, jelaskan..... 2. Lain-lain.....			
10.6	Apakah dalam 2 bulan terakhir (maret &april) ada supervisi dari puskesmas? 0. Tidak 1. Ya,kali			
10.7	Berapa kali anda menginginkan disupervisi oleh petugas puskesmaskali setiap bulan/triwulan/semester/tahun* (* coret yang tidak perlu)			
10.8	Apa yang dilakukan supervisor saat melakukan supervisi? Pernyataan	Tidak	Ya	
	10.8.1. Membimbing saya dalam pencatatan/pelaporan	0	1	
	10.8.2. Menyampaikan evaluasi cara pelaksanaan PJB sesuai permasalahan yang ditemukan saat melakukan PJB bersama	0	1	
	10.8.3. Menjelaskan dan memberi saran terhadap permasalahan yang saya sampaikan	0	1	
	10.8.4. Memfasilitasi upaya pertemuan dengan warga atau aparat pemerintah kelurahan/RT/RW untuk membangun peran serta masyarakat jika saya mengalami kesulitan	0	1	

Variabel Organisasi

11 Sumber daya / sarana dan prasarana (skor 0-8)				
11.1	Sebagai kader jumantik apakah anda dibekali dengan peralatan/perengkapan yang menunjang kegiatan anda? 0. Tidak => ke pertanyaan 12 1. Ya			
11.2	Peralatan/perengkapan apa saja yang anda dapatkan?	Tidak	Ya	
	11.2.1. Buku/lambar form jumantik	0	1	
	11.2.2. Buku tulis	0	1	
	11.2.3. Senter	0	1	
	11.2.4. Rompi&Topi identitas jumantik	0	1	
	11.2.5. Abate	0	1	
	11.2.6. Plastik abate	0	1	
	11.2.7. Pin/Kartu Pengenal	0	1	
11.3	Dari mana peralatan tersebut berasal?	Tidak	Ya	
	11.3.1. Puskesmas	0	1	
	11.3.2. Kelurahan	0	1	
	11.3.3. Dinas kesehatan	0	1	



11.3.4.....	0	1	<input type="checkbox"/>
11.3.5.....	0	1	<input type="checkbox"/>
11.4 Apakah peralatan/perengkapan tersebut mencukupi/ memadai untuk menunjang kegiatan anda? 0. Tidak 1. Ya			<input type="checkbox"/>
11.5 Apakah ada perlengkapan/peralatan lain yang anda butuhkan? 0..... 1..... 2..... 3.....			
12 Imbalan / insentif (skor 0-9)			
12.1 Sebagai kader jumatik, apakah anda mendapat imbalan/insentif/ biaya transport? 0. Tidak => ke pertanyaan 12.6 1. Ya			<input type="checkbox"/>
12.1 Darimana sumber dari imbalan/insenti/biaya transport tersebut? 0. PEMDA 1. Puskesmas	Tidak	Ya	<input type="checkbox"/>
12.2 Berapa besar rata-rata jumlah imbalan/honor/biaya transport yang diperoleh dalam sebulan? Rp.....	0	1	<input type="checkbox"/>
12.3 Apakah imbalan/honor/biaya transport yang didapat memadai untuk melakukan kegiatan sebagai jumatik? 0. Tidak 1. Ya => ke pertanyaan 12.5			<input type="checkbox"/>
12.4 Apakah honor anda dibayarkan tepat waktu sesuai kesepakatan (bulanan/triwulan/semester)? 0. Tidak 1. Ya			<input type="checkbox"/>
12.5 Menurut anda berapa besar jumlah imbalan/honor/biaya transport yang pantas/memadai untuk menunjang kegiatan anda? Rp..... per bulan/triwulan/semester/tahun* (* coret yang tidak perlu)			
12.6 Sebagai kader jumatik, apakah anda mendapatkan fasilitas/ kemudahan dalam urusan tertentu?	Tidak	Ya	<input type="checkbox"/>
12.6.1. RT	0	1	<input type="checkbox"/>
12.6.2. RW	0	1	<input type="checkbox"/>
12.6.3. Lurah	0	1	<input type="checkbox"/>
12.6.4. Puskesmas (mis:pengobatan gratis,II)	0	1	<input type="checkbox"/>
13 Kepemimpinan (0-11)			
13.1 Apakah anda diberikan target banyaknya rumah warga/TTU/ tempat ibadah yang harus diperiksa dalam sebulan? 0. Tidak 1. Ya			<input type="checkbox"/>
13.2 Apakah ada evaluasi terhadap pencapaian target yang diberikan? 0. Tidak 1. Ya, dalam bentuk.....			<input type="checkbox"/>
13.3 Siapa yang melakukan evaluasi tersebut?			
13.4 Apakah ada sanksi apabila PJB/ABJ tidak mencapai target? 0. Tidak 1. Ya, dalam bentuk.....			<input type="checkbox"/>



13.5	Siapa yang memberikan sanksi tersebut?			
13.6	Apakah anda merasakan dukungan yang memadai dalam hal membimbing dan mengarahkan anda dalam bekerja, dari siapa saja anda dapatkan?	Tidak	Ya	
13.6.1.	RT	0	1	<input type="checkbox"/>
13.6.2.	RW	0	1	<input type="checkbox"/>
13.6.3.	Lurah	0	1	<input type="checkbox"/>
13.6.4.	Puskesmas	0	1	<input type="checkbox"/>

Pewawancara :

Tanggal wawancara :



Lampiran 2 → Analisis Univariat

[DataSet1] E:\UI\Pasca Sarjana\Semester IV\Tesis\hasil\olahan\olah gabung\all variabel_gabung.sav

Statistics

	Kelurahan	Umur	Jenis Kelamin	Status Perkawinan	Pendidikan terakhir
N Valid	65	65	65	65	65
Missing	0	0	0	0	0
Mean		41.86	.00	.92	1.80
Median		40.00	.00	1.00	2.00
Mode		40	0	1	2
Std. Deviation		8.470	.000	.269	.617
Range		41	0	1	3
Minimum		20	0	0	
Maximum		61	0	1	3
Sum		2721	0	60	117

Statistics

	Status Pekerjaan	Lama Kerja Sebagai Jumantik	Kode Kelurahan	Skor Kinerja	Skor Pengetahuan
N Valid	65	65	65	65	65
Missing	0	0	0	0	0
Mean	1.14	1.1808	2.52	7.40	23.74
Median	1.00	1.0000	2.00	7.00	25.00
Mode	1	1.00	2	7	27
Std. Deviation	1.130	.98178	1.032	2.720	3.842
Range	6	4.75	3	12	16
Minimum	0	.25	1	2	13
Maximum	6	5.00	4	14	29
Sum	74	76.75	164	481	1543

Statistics

	Skor Motivasi	Skor Sikap	Skor Pembelajaran	Skor Sumber Daya	Skor Imbalan
N Valid	65	65	65	65	65
Missing	0	0	0	0	0
Mean	7.37	21.83	6.05	4.55	3.29
Median	7.00	22.00	6.00	5.00	3.00
Mode	8	23	9	8	0
Std. Deviation	1.269	2.342	2.583	3.250	2.726
Range	6	11	9	8	9
Minimum	4	16	0	0	0
Maximum	10	27	9	8	9
Sum	479	1419	393	296	214

Statistics		Skor Kepemimpinan	Kategori Kinerja	Kategori Pengetahuan	Kategori Motivasi
N	Valid	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0
	Mean	3.43	.46	.46	.49
	Median	3.00	.00	.00	.00
	Mode	3	0	0	0
	Std. Deviation	1.895	.502	.502	.504
	Range	7	1	1	1
	Minimum	0	0	0	0
	Maximum	7	1	1	1
	Sum	223	30	30	32

Statistics

		Kategori Sikap	Kategori Pembelajaran	Kategori Sumber Daya	Kategori Imbalan
N	Valid	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0
	Mean	.55	.49	.46	.49
	Median	1.00	.00	.00	.00
	Mode	1	0	0	0
	Std. Deviation	.501	.504	.502	.504
	Range	1	1	1	1
	Minimum	0	0	0	0
	Maximum	1	1	1	1
	Sum	36	32	30	32

Statistics

		Kategori Kepemimpinan	Kategori Pendidikan	Kategori Umur	Kategori Lama Kerja
N	Valid	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0
	Mean	.46	.72	.58	.69
	Median	.00	1.00	1.00	1.00
	Mode	0	1	1	1
	Std. Deviation	.502	.451	.497	.465
	Range	1	1	1	1
	Minimum	0	0	0	0
	Maximum	1	1	1	1
	Sum	30	47	38	45

Frequency Table

Kelurahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	jurang manggu barat	15	23.1	23.1	23.1
	jurang manggu timur	15	23.1	23.1	46.2
	pondok aren	24	36.9	36.9	83.1
	pondok jaya	11	16.9	16.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Umur	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20	1	1.5	1.5	1.5
21	1	1.5	1.5	3.1
23	1	1.5	1.5	4.6
29	1	1.5	1.5	6.2
31	1	1.5	1.5	7.7
32	1	1.5	1.5	9.2
33	1	1.5	1.5	10.8
34	2	3.1	3.1	13.8
35	1	1.5	1.5	15.4
36	1	1.5	1.5	16.9
37	2	3.1	3.1	20.0
38	6	9.2	9.2	29.2
39	5	7.7	7.7	36.9
40	12	18.5	18.5	55.4
41	2	3.1	3.1	58.5
42	3	4.6	4.6	63.1
43	1	1.5	1.5	64.6
44	3	4.6	4.6	69.2
45	1	1.5	1.5	70.8
46	2	3.1	3.1	73.8
47	2	3.1	3.1	76.9
48	3	4.6	4.6	81.5
49	1	1.5	1.5	83.1
50	2	3.1	3.1	86.2
52	1	1.5	1.5	87.7
53	1	1.5	1.5	89.2
54	1	1.5	1.5	90.8
56	2	3.1	3.1	93.8
57	1	1.5	1.5	95.4
59	1	1.5	1.5	96.9
61	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	65	100.0	100.0	100.0

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak/Belum Kawin	5	7.7	7.7	7.7
Kawin	60	92.3	92.3	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pendidikan terakhir		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD/Sederajat	1	1.5	1.5	1.5
	SMP/Sederajat	17	26.2	26.2	27.7
	SMA/Sederajat	41	63.1	63.1	90.8
	Akademi/Perguruan Tinggi	6	9.2	9.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Status Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Bekerja	7	10.8	10.8	10.8
	Ibu Rumah Tangga	54	83.1	83.1	93.8
	Guru	1	1.5	1.5	95.4
	Pegawai Swasta	3	4.6	4.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Lama Kerja Sebagai Jumentik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	.25	7	10.8	10.8	10.8
	.50	11	16.9	16.9	27.7
	.75	2	3.1	3.1	30.8
	1.00	32	49.2	49.2	80.0
	2.00	8	12.3	12.3	92.3
	3.00	2	3.1	3.1	95.4
	4.00	1	1.5	1.5	96.9
	5.00	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Kode Kelurahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pondok Jaya	11	16.9	16.9	16.9
	Pondok Aren	24	36.9	36.9	53.8
	Jurang Manggu Timur	15	23.1	23.1	76.9
	Jurang Manggu Barat	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Skor Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	4	6.2	6.2	7.7
	4	6	9.2	9.2	16.9
	5	6	9.2	9.2	26.2
	6	8	12.3	12.3	38.5
	7	10	15.4	15.4	53.8
	8	7	10.8	10.8	64.6
	9	6	9.2	9.2	73.8
	10	9	13.8	13.8	87.7
	11	3	4.6	4.6	92.3
	12	4	6.2	6.2	98.5
	14	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Skor Pengetahuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13	1	1.5	1.5	1.5
	14	1	1.5	1.5	3.1
	15	2	3.1	3.1	6.2
	16	1	1.5	1.5	7.7
	18	2	3.1	3.1	10.8
	19	2	3.1	3.1	13.8
	20	2	3.1	3.1	16.9
	21	5	7.7	7.7	24.6
	22	6	9.2	9.2	33.8
	23	3	4.6	4.6	38.5
	24	7	10.8	10.8	49.2
	25	3	4.6	4.6	53.8
	26	11	16.9	16.9	70.8
	27	12	18.5	18.5	89.2
	28	6	9.2	9.2	98.5
	29	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Skor Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	2	3.1	3.1	3.1
	5	4	6.2	6.2	9.2
	6	6	9.2	9.2	18.5
	7	21	32.3	32.3	50.8
	8	22	33.8	33.8	84.6
	9	8	12.3	12.3	96.9
	10	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Skor Sikap

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	2	3.1	3.1	3.1
	17	1	1.5	1.5	4.6
	18	2	3.1	3.1	7.7
	19	4	6.2	6.2	13.8
	20	9	13.8	13.8	27.7
	21	11	16.9	16.9	44.6
	22	7	10.8	10.8	55.4
	23	15	23.1	23.1	78.5
	24	6	9.2	9.2	87.7
	25	5	7.7	7.7	95.4
	26	2	3.1	3.1	98.5
	27	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Skor Pembelajaran		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	1	1.5	1.5	1.5
	1	2	3.1	3.1	4.6
	2	4	6.2	6.2	10.8
	3	7	10.8	10.8	21.5
	4	4	6.2	6.2	27.7
	5	10	15.4	15.4	43.1
	6	5	7.7	7.7	50.8
	7	5	7.7	7.7	58.5
	8	12	18.5	18.5	76.9
	9	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Skor Sumber Daya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	7	10.8	10.8	10.8
	1	14	21.5	21.5	32.3
	2	4	6.2	6.2	38.5
	3	4	6.2	6.2	44.6
	4	1	1.5	1.5	46.2
	5	5	7.7	7.7	53.8
	6	1	1.5	1.5	55.4
	7	5	7.7	7.7	63.1
	8	24	36.9	36.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Skor Imbalan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	18	27.7	27.7	27.7
	1	2	3.1	3.1	30.8
	2	5	7.7	7.7	38.5
	3	8	12.3	12.3	50.8
	4	16	24.6	24.6	75.4
	5	1	1.5	1.5	76.9
	6	4	6.2	6.2	83.1
	7	4	6.2	6.2	89.2
	8	6	9.2	9.2	98.5
	9	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Skor Kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	4	6.2	6.2	6.2
	1	7	10.8	10.8	16.9
	2	10	15.4	15.4	32.3
	3	14	21.5	21.5	53.8
	4	11	16.9	16.9	70.8
	5	7	10.8	10.8	81.5
	6	9	13.8	13.8	95.4
	7	3	4.6	4.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Kategori Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik (<=7.4)	35	53.8	53.8	53.8
	Baik (>7.4)	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Kategori Pengetahuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik (<=25)	35	53.8	53.8	53.8
	Baik (>25)	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Kategori Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik (<=7.0)	33	50.8	50.8	50.8
	Baik (>7.0)	32	49.2	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Kategori Sikap

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik (<=21.83)	29	44.6	44.6	44.6
	Baik (>21.83)	36	55.4	55.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Kategori Pembelajaran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik (<=6.0)	33	50.8	50.8	50.8
	Baik (>6.0)	32	49.2	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Kategori Sumber Daya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik (<=5.0)	35	53.8	53.8	53.8
	Baik (>5.0)	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Kategori Imbalan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik (<=3.29)	33	50.8	50.8	50.8
	Baik (>3.29)	32	49.2	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Kategori Kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik (<=3.43)	35	53.8	53.8	53.8
	Baik (>3.43)	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Kategori Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Baik (<SMA)	18	27.7	27.7	27.7
Baik (>=SMA)	47	72.3	72.3	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Kategori Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >= 41 tahun	27	41.5	41.5	41.5
< 41 tahun	38	58.5	58.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Kategori Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 tahun	20	30.8	30.8	30.8
>= 1 tahun	45	69.2	69.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Lampiran 3 → Analisis Bivariat

[DataSet1] E:\UI\Pasca Sarjana\Semester IV\Tesis\hasil\olahan\olah gabung\all variabel_gabung.sav

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kategori Imbalan * Kategori Kinerja	65	100.0%	0	.0%	65	100.0%

Kategori Imbalan * Kategori Kinerja Crosstabulation

			Kategori Kinerja	
			Kurang Baik (<=7.4)	Baik (>7.4)
Kategori Imbalan	Kurang Baik (<=3.29)	Count	17	16
		% within Kategori Imbalan	51.5%	48.5%
	Baik (>3.29)	Count	18	14
		% within Kategori Imbalan	56.3%	43.8%
Total		Count	35	30
		% within Kategori Imbalan	53.8%	46.2%

Kategori Imbalan * Kategori Kinerja Crosstabulation

			Total
Kategori Imbalan	Kurang Baik (<=3.29)	Count	33
		% within Kategori Imbalan	100.0%
	Baik (>3.29)	Count	32
		% within Kategori Imbalan	100.0%
Total		Count	65
		% within Kategori Imbalan	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.147 ^a	1	.702		
Continuity Correction ^b	.018	1	.893		
Likelihood Ratio	.147	1	.702		
Fisher's Exact Test				.805	.447
Linear-by-Linear Association	.144	1	.704		
N of Valid Cases	65				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14.77.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.047	.124	-.377	.707 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.047	.124	-.377	.707 ^c
N of Valid Cases		65			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kategori Imbalan (Kurang Baik (<=3.29) / Baik (>3.29))	.826	.311	2.195
For cohort Kategori Kinerja = Kurang Baik (<=7.4)	.916	.584	1.437
For cohort Kategori Kinerja = Baik (>7.4)	1.108	.654	1.878
N of Valid Cases	65		

[DataSet1] E:\UI\Pasca Sarjana\Semester IV\Tesis\hasil\olahan\olah gabung\all variabel_gabung.sav

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kategori Motivasi * Kategori Kinerja	65	100.0%	0	.0%	65	100.0%

Kategori Motivasi * Kategori Kinerja Crosstabulation

		Kategori Kinerja	
		Kurang Baik (<=7.4)	Baik (>7.4)
Kategori Motivasi	Kurang Baik (<=7.0)	Count 18	Count 15
		% within Kategori Motivasi 54.5%	% within Kategori Motivasi 45.5%
	Baik (>7.0)	Count 17	Count 15
		% within Kategori Motivasi 53.1%	% within Kategori Motivasi 46.9%
Total		Count 35	Count 30
		% within Kategori Motivasi 53.8%	% within Kategori Motivasi 46.2%

Kategori Motivasi * Kategori Kinerja Crosstabulation

			Total
Kategori Motivasi	Kurang Baik (<=7.0)	Count	33
		% within Kategori Motivasi	100.0%
	Baik (>7.0)	Count	32
		% within Kategori Motivasi	100.0%
Total	Count		65
	% within Kategori Motivasi		100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.013 ^a	1	.909	1.000	.553
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.013	1	.909		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	.013	1	.909		
N of Valid Cases	65				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14.77.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.014	.124	.113	.910 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.014	.124	.113	.910 ^c
N of Valid Cases		65			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Risk Estimate	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kategori Motivasi (Kurang Baik (<=7.0) / Baik (>7.0))	1.059	.399	2.808
For cohort Kategori Kinerja = Kurang Baik (<=7.4)	1.027	.654	1.611
For cohort Kategori Kinerja = Baik (>7.4)	.970	.574	1.639
N of Valid Cases	65		

[DataSet1] E:\UI\Pasca Sarjana\Semester IV\Tesis\hasil\olahan\olah gabung\all variabel_gabung.sav

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kategori Sikap * Kategori Kinerja	65	100.0%	0	.0%	65	100.0%

Kategori Sikap * Kategori Kinerja Crosstabulation

			Kategori Kinerja	
			Kurang Baik (<=7.4)	Baik (>7.4)
Kategori Sikap	Kurang Baik (<=21.83)	Count	18	11
		% within Kategori Sikap	62.1%	37.9%
	Baik (>21.83)	Count	17	19
		% within Kategori Sikap	47.2%	52.8%
Total		Count	35	30
		% within Kategori Sikap	53.8%	46.2%

Kategori Sikap * Kategori Kinerja Crosstabulation

			Total
Kategori Sikap	Kurang Baik (<=21.83)	Count	29
		% within Kategori Sikap	100.0%
	Baik (>21.83)	Count	36
		% within Kategori Sikap	100.0%
Total		Count	65
		% within Kategori Sikap	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.425 ^a	1	.233		
Continuity Correction ^b	.890	1	.346		
Likelihood Ratio	1.433	1	.231		
Fisher's Exact Test				.318	.173
Linear-by-Linear Association	1.403	1	.236		
N of Valid Cases	65				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13.38.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.148	.122	1.188	.239 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.148	.122	1.188	.239 ^c
N of Valid Cases		65			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kategori Sikap (Kurang Baik (<=21.83) / Baik (>21.83))	1.829	.676	4.949
For cohort Kategori Kinerja = Kurang Baik (<=7.4)	1.314	.840	2.056
For cohort Kategori Kinerja = Baik (>7.4)	.719	.411	1.257
N of Valid Cases	65		

[DataSet1] E:\UI\Pasca Sarjana\Semester IV\Tesis\hasil\olahan\olah gabung\all variabel gabung.sav

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kategori Kepemimpinan *	65	100.0%	0	.0%	65	100.0%
Kategori Kinerja						

Kategori Kepemimpinan * Kategori Kinerja Crosstabulation

			Kategori Kinerja
			Kurang Baik (<=7.4)
Kategori Kepemimpinan	Kurang Baik (<=3.43)	Count	24
		% within Kategori Kepemimpinan	68.6%
	Baik (>3.43)	Count	11
		% within Kategori Kepemimpinan	36.7%

Total	Count	35
	% within Kategori Kepemimpinan	53.8%

Kategori Kepemimpinan * Kategori Kinerja Crosstabulation

			Kategori Kinerja	Total
			Baik (>7.4)	
Kategori Kepemimpinan	Kurang Baik (<=3.43)	Count	11	35
		% within Kategori Kepemimpinan	31.4%	100.0%
	Baik (>3.43)	Count	19	30
		% within Kategori Kepemimpinan	63.3%	100.0%
Total		Count	30	65
		% within Kategori Kepemimpinan	46.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.616 ^a	1	.010		
Continuity Correction ^b	5.395	1	.020		
Likelihood Ratio	6.721	1	.010		
Fisher's Exact Test				.013	.010
Linear-by-Linear Association	6.515	1	.011		
N of Valid Cases	65				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13.85.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.319	.118	2.672	.010 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.319	.118	2.672	.010 ^c
N of Valid Cases		65			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kategori Kepemimpinan (Kurang Baik (<=3.43) / Baik (>3.43))	3.769	1.346	10.555
For cohort Kategori Kinerja = Kurang Baik (<=7.4)	1.870	1.111	3.149
For cohort Kategori Kinerja = Baik (>7.4)	.496	.283	.869
N of Valid Cases	65		

[DataSet1] E:\UI\Pasca Sarjana\Semester IV\Tesis\hasil\olahan\olah gabung\all variabel gabung.sav

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kategori Pembelajaran *	65	100.0%	0	.0%	65	100.0%
Kategori Kinerja						

Kategori Pembelajaran * Kategori Kinerja Crosstabulation

			Kategori Kinerja	
			Kurang Baik (<=7.4)	Baik (>7.4)
Kategori Pembelajaran	Kurang Baik (<=6.0)	Count	24	9
		% within Kategori Pembelajaran	72.7%	27.3%
	Baik (>6.0)	Count	11	21
		% within Kategori Pembelajaran	34.4%	65.6%
Total		Count	35	30
		% within Kategori Pembelajaran	53.8%	46.2%

Kategori Pembelajaran * Kategori Kinerja Crosstabulation

			Total
Kategori Pembelajaran	Kurang Baik (<=6.0)	Count	33
		% within Kategori Pembelajaran	100.0%

Baik (>6.0)	Count	32
	% within Kategori Pembelajaran	100.0%
Total	Count	65
	% within Kategori Pembelajaran	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	9.615 ^a	1	.002		
Continuity Correction ^b	8.134	1	.004		
Likelihood Ratio	9.868	1	.002		
Fisher's Exact Test				.003	.002
Linear-by-Linear Association	9.468	1	.002		
N of Valid Cases	65				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14.77.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.385	.114	3.307	.002 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.385	.114	3.307	.002 ^c
N of Valid Cases		65			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kategori Pembelajaran (Kurang Baik (<=6.0) / Baik (>6.0))	5.091	1.768	14.663
For cohort Kategori Kinerja = Kurang Baik (<=7.4)	2.116	1.255	3.567
For cohort Kategori Kinerja = Baik (>7.4)	.416	.226	.766
N of Valid Cases	65		

[DataSet1] E:\UI\Pasca Sarjana\Semester IV\Tesis\hasil\olahan\olah gabung\all variabel_gabung.sav

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kategori Pendidikan * Kategori Kinerja	65	100.0%	0	.0%	65	100.0%

Kategori Pendidikan * Kategori Kinerja Crosstabulation

			Kategori Kinerja	
			Kurang Baik (<=7.4)	Baik (>7.4)
Kategori Pendidikan	Kurang Baik (<SMA)	Count	13	5
		% within Kategori Pendidikan	72.2%	27.8%
	Baik (>=SMA)	Count	22	25
		% within Kategori Pendidikan	46.8%	53.2%
Total		Count	35	30
		% within Kategori Pendidikan	53.8%	46.2%

Kategori Pendidikan * Kategori Kinerja Crosstabulation

			Total
Kategori Pendidikan	Kurang Baik (<SMA)	Count	18
		% within Kategori Pendidikan	100.0%
	Baik (>=SMA)	Count	47
		% within Kategori Pendidikan	100.0%
Total		Count	65
		% within Kategori Pendidikan	100.0%

Chi-Square Tests	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3.382 ^a	1	.066		
Continuity Correction ^b	2.437	1	.118		
Likelihood Ratio	3.490	1	.062		
Fisher's Exact Test				.096	.058
Linear-by-Linear Association	3.330	1	.068		
N of Valid Cases	65				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8.31.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.228	.116	1.860	.068 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.228	.116	1.860	.068 ^c
N of Valid Cases		65			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Risk Estimate	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
		Odds Ratio for Kategori Pendidikan (Kurang Baik (<SMA) / Baik (>=SMA))	2.955
For cohort Kategori Kinerja = Kurang Baik (<=7.4)	1.543	1.016	2.344
For cohort Kategori Kinerja = Baik (>7.4)	.522	.237	1.153
N of Valid Cases	65		

[DataSet1] E:\UI\Pasca Sarjana\Semester IV\Tesis\hasil\olahan\olah gabung\all variabel_gabung.sav

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
	Kategori Pengetahuan *	65	100.0%	0	.0%	65
Kategori Kinerja						

Kategori Pengetahuan * Kategori Kinerja Crosstabulation

			Kategori Kinerja	
			Kurang Baik (≤7.4)	Baik (>7.4)
Kategori Pengetahuan	Kurang Baik (≤25)	Count	24	11
		% within Kategori Pengetahuan	68.6%	31.4%
	Baik (>25)	Count	11	19
		% within Kategori Pengetahuan	36.7%	63.3%
Total		Count	35	30
		% within Kategori Pengetahuan	53.8%	46.2%

Kategori Pengetahuan * Kategori Kinerja Crosstabulation

			Total
Kategori Pengetahuan	Kurang Baik (≤25)	Count	35
		% within Kategori Pengetahuan	100.0%
	Baik (>25)	Count	30
		% within Kategori Pengetahuan	100.0%
Total		Count	65
		% within Kategori Pengetahuan	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.616 ^a	1	.010		
Continuity Correction ^b	5.395	1	.020		
Likelihood Ratio	6.721	1	.010		
Fisher's Exact Test				.013	.010
Linear-by-Linear Association	6.515	1	.011		
N of Valid Cases	65				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13.85.

b. Computed only for a 2x2 table

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.319	.118	2.672	.010 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.319	.118	2.672	.010 ^c
N of Valid Cases		65			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kategori Pengetahuan (Kurang Baik (<=25) / Baik (>25))	3.769	1.346	10.555
For cohort Kategori Kinerja = Kurang Baik (<=7.4)	1.870	1.111	3.149
For cohort Kategori Kinerja = Baik (>7.4)	.496	.283	.869
N of Valid Cases	65		

[DataSet1] E:\UI\Pasca Sarjana\Semester IV\Tesis\hasil\olahan\olah gabung\all variabel_gabung.sav

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kategori Sumber Daya * Kategori Kinerja	65	100.0%	0	.0%	65	100.0%

Kategori Sumber Daya * Kategori Kinerja Crosstabulation

			Kategori Kinerja	
			Kurang Baik (<=7.4)	Baik (>7.4)
Kategori Sumber Daya	Kurang Baik (<=5.0)	Count	25	10
		% within Kategori Sumber Daya	71.4%	28.6%
	Baik (>5.0)	Count	10	20
		% within Kategori Sumber Daya	33.3%	66.7%

Total	Count	35	30
	% within Kategori Sumber Daya	53.8%	46.2%

Kategori Sumber Daya * Kategori Kinerja Crosstabulation

			Total
Kategori Sumber Daya	Kurang Baik (<=5.0)	Count	35
		% within Kategori Sumber Daya	100.0%
	Baik (>5.0)	Count	30
		% within Kategori Sumber Daya	100.0%
Total		Count	65
		% within Kategori Sumber Daya	100.0%

Chi-Square Tests	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
	Pearson Chi-Square	9.433 ^a	1	.002	
Continuity Correction ^b	7.963	1	.005		
Likelihood Ratio	9.654	1	.002		
Fisher's Exact Test				.003	.002
Linear-by-Linear Association	9.288	1	.002		
N of Valid Cases	65				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13.85.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.381	.115	3.270	.002 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.381	.115	3.270	.002 ^c
N of Valid Cases		65			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kategori Sumber Daya (Kurang Baik (<=5.0) / Baik (>5.0))	5.000	1.740	14.367
For cohort Kategori Kinerja = Kurang Baik (<=7.4)	2.143	1.239	3.706
For cohort Kategori Kinerja = Baik (>7.4)	.429	.240	.767
N of Valid Cases	65		

[DataSet1] E:\UI\Pasca Sarjana\Semester IV\Tesis\hasil\olahan\olah gabung\all variabel_gabung.sav

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kode Puskesmas * Kategori Kinerja	65	100.0%	0	.0%	65	100.0%

Kode Puskesmas * Kategori Kinerja Crosstabulation

			Kategori Kinerja	
			Kurang Baik (<=7.4)	Baik (>7.4)
Kode Puskesmas	pondok aren	Count	26	9
		% within Kode Puskesmas	74.3%	25.7%
	jurang manggu	Count	9	21
		% within Kode Puskesmas	30.0%	70.0%
Total		Count	35	30
		% within Kode Puskesmas	53.8%	46.2%

Kode Puskesmas * Kategori Kinerja Crosstabulation

			Total
Kode Puskesmas	pondok aren	Count	35
		% within Kode Puskesmas	100.0%
	jurang manggu	Count	30
		% within Kode Puskesmas	100.0%
Total		Count	65
		% within Kode Puskesmas	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	12.748 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	11.028	1	.001		
Likelihood Ratio	13.169	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	12.552	1	.000		
N of Valid Cases	65				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13.85.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.443	.112	3.920	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.443	.112	3.920	.000 ^c
N of Valid Cases		65			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kode Puskesmas (pondok aren / jurang manggu)	6.741	2.270	20.014
For cohort Kategori Kinerja = Kurang Baik (<=7.4)	2.476	1.386	4.424
For cohort Kategori Kinerja = Baik (>7.4)	.367	.200	.676
N of Valid Cases	65		

Lampiran 4 → Analisis Multivariat

[DataSet1] E:\UI\Pasca Sarjana\Semester IV\Tesis\hasil\olahan\olah gabung\all variabel_gabung.sav

Case Processing Summary

Unweighted Cases ^a		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	65	100.0
	Missing Cases	0	.0
	Total	65	100.0
Unselected Cases		0	.0
Total		65	100.0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

Dependent Variable Encoding

Original Value	Internal Value
Kurang Baik (<=7.4)	0
Baik (>7.4)	1

Block 0: Beginning Block

Classification Table^{a,b}

Observed		Predicted		
		Kategori Kinerja		Percentage Correct
		Kurang Baik (<=7.4)	Baik (>7.4)	
Step 0	Kategori Kinerja Kurang Baik (<=7.4)	35	0	100.0
	Baik (>7.4)	30	0	.0
Overall Percentage				53.8

a. Constant is included in the model.

b. The cut value is .500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0 Constant	-.154	.249	.384	1	.536	.857

Variables not in the Equation

			Score	df	Sig.
Step 0	Variables	kat_pthu	6.616	1	.010
		kat_mtv	.013	1	.909
		kat_skap	1.425	1	.233
		kat_pljr	9.615	1	.002
		kat_sda	9.433	1	.002
		kat_imbl	.147	1	.702
		kat_kpmp	6.616	1	.010
		kat_ddik	3.382	1	.066
		umur	3.066	1	.080
		lma_tgs	1.424	1	.233
		kd_pusks	12.748	1	.000
Overall Statistics			34.095	11	.000

Block 1: Method = Enter

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	51.313	11	.000
	Block	51.313	11	.000
	Model	51.313	11	.000

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	38.411 ^a	.546	.729

a. Estimation terminated at iteration number 7 because parameter estimates changed by less than .001.

Classification Table^a

Observed			Predicted		
			Kategori Kinerja		Percentage Correct
			Kurang Baik (<=7.4)	Baik (>7.4)	
Step 1	Kategori Kinerja	Kurang Baik (<=7.4)	32	3	91.4
		Baik (>7.4)	5	25	83.3
Overall Percentage					87.7

a. The cut value is .500

Variables in the Equation		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	kat_pthu	2.622	1.050	6.230	1	.013	13.760
	kat_mtv	1.147	1.208	.902	1	.342	3.149
	kat_skap	1.577	1.188	1.762	1	.184	4.839
	kat_pljr	1.926	1.308	2.169	1	.141	6.862
	kat_sda	2.733	1.568	3.038	1	.081	15.383
	kat_imbl	-6.759	2.225	9.229	1	.002	.001
	kat_kpmp	2.887	1.142	6.391	1	.011	17.932
	kat_ddik	1.579	1.250	1.597	1	.206	4.852
	umur	.051	.049	1.071	1	.301	1.052
	lma_tgs	-.354	.565	.393	1	.531	.702
	kd_pusks	2.818	1.332	4.474	1	.034	16.748
	Constant	-10.612	4.343	5.972	1	.015	.000

a. Variable(s) entered on step 1: kat_pthu, kat_mtv, kat_skap, kat_pljr, kat_sda, kat_imbl, kat_kpmp, kat_ddik, umur, lma_tgs, kd_pusks.

Variables in the Equation		95% C.I. for EXP(B)	
		Lower	Upper
Step 1 ^a	kat_pthu	1.756	107.811
	kat_mtv	.295	33.574
	kat_skap	.472	49.632
	kat_pljr	.529	89.039
	kat_sda	.712	332.601
	kat_imbl	.000	.091
	kat_kpmp	1.913	168.085
	kat_ddik	.419	56.206
	umur	.955	1.160
	lma_tgs	.232	2.124
	kd_pusks	1.230	228.112
	Constant		

a. Variable(s) entered on step 1: kat_pthu, kat_mtv, kat_skap, kat_pljr, kat_sda, kat_imbl, kat_kpmp, kat_ddik, umur, lma_tgs, kd_pusks.

```
LOGISTIC REGRESSION VARIABLES kat_knrj
/METHOD=ENTER kat_pthu kat_mtv kat_skap kat_pljr kat_sda
kat_imbl kat_kpmp kat_ddik umur kd_pusks
/PRINT=CI(95)
```

/CRITERIA=PIN(0.05) POUT(0.10) ITERATE(20) CUT(0.5).

Case Processing Summary

Unweighted Cases ^a		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	65	100.0
	Missing Cases	0	.0
	Total	65	100.0
Unselected Cases		0	.0
Total		65	100.0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

Dependent Variable Encoding

Original Value	Internal Value
Kurang Baik (<=7.4)	0
Baik (>7.4)	1

Block 0: Beginning Block

Classification Table^{a,b}

Observed			Predicted		
			Kategori Kinerja		Percentage Correct
			Kurang Baik (<=7.4)	Baik (>7.4)	
Step 0	Kategori Kinerja	Kurang Baik (<=7.4)	35	0	100.0
		Baik (>7.4)	30	0	.0
Overall Percentage					53.8

a. Constant is included in the model.

b. The cut value is .500

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0	Constant	-.154	.249	.384	1	.536	.857

Variables not in the Equation			Score	df	Sig.
Step 0	Variables	kat_pthu	6.616	1	.010
		kat_mtv	.013	1	.909
		kat_skap	1.425	1	.233
		kat_pljr	9.615	1	.002
		kat_sda	9.433	1	.002
		kat_imbl	.147	1	.702
		kat_kpmp	6.616	1	.010
		kat_ddik	3.382	1	.066
		umur	3.066	1	.080
		kd_pusks	12.748	1	.000
Overall Statistics			33.608	10	.000

Block 1: Method = Enter

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	50.874	10	.000
	Block	50.874	10	.000
	Model	50.874	10	.000

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	38.851 ^a	.543	.725

a. Estimation terminated at iteration number 7 because parameter estimates changed by less than .001.

Classification Table^a

Observed			Predicted		
			Kategori Kinerja		Percentage Correct
			Kurang Baik (<=7.4)	Baik (>7.4)	
Step 1	Kategori Kinerja	Kurang Baik (<=7.4)	31	4	88.6
		Baik (>7.4)	4	26	86.7
Overall Percentage					87.7

a. The cut value is .500

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	kat_ptthu	2.579	1.035	6.210	1	.013	13.178
	kat_mtvs	1.145	1.207	.900	1	.343	3.143
	kat_skap	1.638	1.191	1.892	1	.169	5.144
	kat_pljr	1.881	1.295	2.110	1	.146	6.562
	kat_sda	2.797	1.634	2.930	1	.087	16.396
	kat_imbl	-7.085	2.259	9.839	1	.002	.001
	kat_kpmp	3.006	1.159	6.731	1	.009	20.206
	kat_ddik	1.828	1.194	2.342	1	.126	6.221
	umur	.047	.049	.921	1	.337	1.048
	kd_pusks	2.881	1.338	4.638	1	.031	17.834
	Constant	-11.047	4.329	6.513	1	.011	.000

a. Variable(s) entered on step 1: kat_ptthu, kat_mtvs, kat_skap, kat_pljr, kat_sda, kat_imbl, kat_kpmp, kat_ddik, umur, kd_pusks.

Variables in the Equation

		95% C.I. for EXP(B)	
		Lower	Upper
Step 1 ^a	kat_ptthu	1.734	100.141
	kat_mtvs	.295	33.473
	kat_skap	.499	53.067
	kat_pljr	.518	83.099
	kat_sda	.667	403.289
	kat_imbl	.000	.070
	kat_kpmp	2.086	195.767
	kat_ddik	.599	64.650
	umur	.952	1.153
	kd_pusks	1.296	245.475
	Constant		

a. Variable(s) entered on step 1: kat_ptthu, kat_mtvs, kat_skap, kat_pljr, kat_sda, kat_imbl, kat_kpmp, kat_ddik, umur, kd_pusks.

```
LOGISTIC REGRESSION VARIABLES kat_knrj
/METHOD=ENTER kat_pthu kat_skap kat_pljr kat_sda kat_imbl
kat_kpmp kat_ddik umur kd_pusks
/PRINT=CI(95)
/CRITERIA=PIN(0.05) POUT(0.10) ITERATE(20) CUT(0.5).
```

Case Processing Summary

Unweighted Cases ^a		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	65	100.0
	Missing Cases	0	.0
	Total	65	100.0
Unselected Cases		0	.0
Total		65	100.0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

Dependent Variable Encoding

Original Value	Internal Value
Kurang Baik (<=7.4)	0
Baik (>7.4)	1

Block 0: Beginning Block

Classification Table^{a,b}

Observed			Predicted		
			Kategori Kinerja		Percentage Correct
			Kurang Baik (<=7.4)	Baik (>7.4)	
Step 0	Kategori Kinerja	Kurang Baik (<=7.4)	35	0	100.0
		Baik (>7.4)	30	0	.0
Overall Percentage					53.8

a. Constant is included in the model.

b. The cut value is .500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0 Constant	-.154	.249	.384	1	.536	.857

Variables not in the Equation			Score	df	Sig.
Step 0	Variables	kat_pthu	6.616	1	.010
		kat_skap	1.425	1	.233
		kat_pljr	9.615	1	.002
		kat_sda	9.433	1	.002
		kat_imbl	.147	1	.702
		kat_kpmp	6.616	1	.010
		kat_ddik	3.382	1	.066
		umur	3.066	1	.080
		kd_pusks	12.748	1	.000
	Overall Statistics		33.432	9	.000

Block 1: Method = Enter

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	49.896	9	.000
	Block	49.896	9	.000
	Model	49.896	9	.000

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	39.829 ^a	.536	.716

a. Estimation terminated at iteration number 7 because parameter estimates changed by less than .001.

Classification Table^a

Observed			Predicted		
			Kategori Kinerja		Percentage Correct
			Kurang Baik (<=7.4)	Baik (>7.4)	
Step 1	Kategori Kinerja	Kurang Baik (<=7.4)	31	4	88.6
		Baik (>7.4)	3	27	90.0
	Overall Percentage				89.2

a. The cut value is .500

Variables in the Equation		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	kat_ptthu	2.454	1.007	5.938	1	.015	11.634
	kat_skap	1.050	.956	1.208	1	.272	2.859
	kat_pljr	1.653	1.193	1.921	1	.166	5.224
	kat_sda	3.049	1.663	3.360	1	.067	21.086
	kat_imbl	-6.913	2.201	9.868	1	.002	.001
	kat_kpmp	3.323	1.147	8.398	1	.004	27.737
	kat_ddik	1.825	1.163	2.462	1	.117	6.200
	umur	.033	.048	.479	1	.489	1.034
	kd_pusks	2.187	.971	5.073	1	.024	8.906
	Constant	-8.730	3.197	7.455	1	.006	.000

a. Variable(s) entered on step 1: kat_ptthu, kat_skap, kat_pljr, kat_sda, kat_imbl, kat_kpmp, kat_ddik, umur, kd_pusks.

Variables in the Equation		95% C.I. for EXP(B)	
		Lower	Upper
Step 1 ^a	kat_ptthu	1.616	83.734
	kat_skap	.439	18.608
	kat_pljr	.504	54.112
	kat_sda	.810	549.065
	kat_imbl	.000	.074
	kat_kpmp	2.931	262.451
	kat_ddik	.635	60.570
	umur	.941	1.136
	kd_pusks	1.328	59.719
	Constant		

a. Variable(s) entered on step 1: kat_ptthu, kat_skap, kat_pljr, kat_sda, kat_imbl, kat_kpmp, kat_ddik, umur, kd_pusks.

```
LOGISTIC REGRESSION VARIABLES kat_knrj
/METHOD=ENTER kat_pthu kat_skap kat_pljr kat_sda kat_imbl
kat_kpmp kat_ddik kd_pusks
/PRINT=CI(95)
/CRITERIA=PIN(0.05) POUT(0.10) ITERATE(20) CUT(0.5).
```

Case Processing Summary

Unweighted Cases ^a		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	65	100.0
	Missing Cases	0	.0
	Total	65	100.0
Unselected Cases		0	.0
Total		65	100.0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

Dependent Variable Encoding

Original Value	Internal Value
Kurang Baik (<=7.4)	0
Baik (>7.4)	1

Block 0: Beginning Block

Classification Table^{a,b}

Observed			Predicted		
			Kategori Kinerja		Percentage Correct
			Kurang Baik (<=7.4)	Baik (>7.4)	
Step 0	Kategori Kinerja	Kurang Baik (<=7.4)	35	0	100.0
		Baik (>7.4)	30	0	.0
Overall Percentage					53.8

a. Constant is included in the model.

b. The cut value is .500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0 Constant	-.154	.249	.384	1	.536	.857

Variables not in the Equation			Score	df	Sig.
Step 0	Variables	kat_ptlu	6.616	1	.010
		kat_skap	1.425	1	.233
		kat_pljr	9.615	1	.002
		kat_sda	9.433	1	.002
		kat_imbl	.147	1	.702
		kat_kpmp	6.616	1	.010
		kat_ddik	3.382	1	.066
		kd_pusks	12.748	1	.000
Overall Statistics			33.319	8	.000

Block 1: Method = Enter

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	49.402	8	.000
	Block	49.402	8	.000
	Model	49.402	8	.000

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	40.322 ^a	.532	.711

a. Estimation terminated at iteration number 7 because parameter estimates changed by less than .001.

Classification Table^a

Observed			Predicted		
			Kategori Kinerja		Percentage Correct
			Kurang Baik (<=7.4)	Baik (>7.4)	
Step 1	Kategori Kinerja	Kurang Baik (<=7.4)	31	4	88.6
		Baik (>7.4)	2	28	93.3
Overall Percentage					90.8

a. The cut value is .500

Variables in the Equation		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	kat_ptthu	2.496	1.001	6.222	1	.013	12.129
	kat_skap	.886	.905	.960	1	.327	2.426
	kat_pljr	1.824	1.164	2.456	1	.117	6.195
	kat_sda	2.854	1.584	3.247	1	.072	17.363
	kat_imbl	-6.798	2.129	10.195	1	.001	.001
	kat_kpmp	3.265	1.124	8.442	1	.004	26.170
	kat_ddik	1.842	1.141	2.605	1	.107	6.309
	kd_pusks	2.145	.962	4.975	1	.026	8.542
	Constant	-7.228	2.185	10.946	1	.001	.001

a. Variable(s) entered on step 1: kat_ptthu, kat_skap, kat_pljr, kat_sda, kat_imbl, kat_kpmp, kat_ddik, kd_pusks.

Variables in the Equation		95% C.I. for EXP(B)	
		Lower	Upper
Step 1 ^a	kat_ptthu	1.707	86.196
	kat_skap	.412	14.297
	kat_pljr	.633	60.637
	kat_sda	.779	387.225
	kat_imbl	.000	.072
	kat_kpmp	2.894	236.694
	kat_ddik	.674	59.093
	kd_pusks	1.297	56.257
	Constant		

a. Variable(s) entered on step 1: kat_ptthu, kat_skap, kat_pljr, kat_sda, kat_imbl, kat_kpmp, kat_ddik, kd_pusks.

```
LOGISTIC REGRESSION VARIABLES kat_knrj
/METHOD=ENTER kat_pthu kat_pljr kat_sda kat_imbl kat_kpmp
kat_ddik kd_pusks
/PRINT=CI(95)
/CRITERIA=PIN(0.05) POUT(0.10) ITERATE(20) CUT(0.5).
```

Case Processing Summary

Unweighted Cases ^a		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	65	100.0
	Missing Cases	0	.0
	Total	65	100.0
Unselected Cases		0	.0
Total		65	100.0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

Dependent Variable Encoding

Original Value	Internal Value
Kurang Baik (<=7.4)	0
Baik (>7.4)	1

Block 0: Beginning Block

Classification Table^{a,b}

Observed			Predicted		
			Kategori Kinerja		Percentage Correct
			Kurang Baik (<=7.4)	Baik (>7.4)	
Step 0	Kategori Kinerja	Kurang Baik (<=7.4)	35	0	100.0
		Baik (>7.4)	30	0	.0
Overall Percentage					53.8

a. Constant is included in the model.

b. The cut value is .500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0 Constant	-.154	.249	.384	1	.536	.857

Variables not in the Equation

			Score	df	Sig.
Step 0	Variables	kat_pthu	6.616	1	.010
		kat_pljr	9.615	1	.002
		kat_sda	9.433	1	.002
		kat_imbl	.147	1	.702
		kat_kpmp	6.616	1	.010
		kat_ddik	3.382	1	.066
		kd_pusks	12.748	1	.000
Overall Statistics			33.307	7	.000

Block 1: Method = Enter

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	48.412	7	.000
	Block	48.412	7	.000
	Model	48.412	7	.000

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	41.312 ^a	.525	.702

a. Estimation terminated at iteration number 7 because parameter estimates changed by less than .001.

Classification Table^a

Observed			Predicted		
			Kategori Kinerja		Percentage Correct
			Kurang Baik (<=7.4)	Baik (>7.4)	
Step 1	Kategori Kinerja	Kurang Baik (<=7.4)	31	4	88.6
		Baik (>7.4)	4	26	86.7
Overall Percentage					87.7

a. The cut value is .500

Variables in the Equation		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	kat_ptthu	2.329	.958	5.905	1	.015	10.268
	kat_pljr	1.865	1.189	2.460	1	.117	6.455
	kat_sda	2.659	1.456	3.336	1	.068	14.281
	kat_imbl	-6.347	1.946	10.642	1	.001	.002
	kat_kpmp	3.294	1.098	8.994	1	.003	26.940
	kat_ddik	1.893	1.138	2.769	1	.096	6.642
	kd_pusks	1.975	.891	4.912	1	.027	7.207
	Constant	-6.549	2.028	10.431	1	.001	.001

a. Variable(s) entered on step 1: kat_ptthu, kat_pljr, kat_sda, kat_imbl, kat_kpmp, kat_ddik, kd_pusks.

Variables in the Equation		95% C.I. for EXP(B)	
		Lower	Upper
Step 1 ^a	kat_ptthu	1.569	67.194
	kat_pljr	.628	66.362
	kat_sda	.823	247.695
	kat_imbl	.000	.079
	kat_kpmp	3.130	231.866
	kat_ddik	.714	61.776
	kd_pusks	1.257	41.328
	Constant		

a. Variable(s) entered on step 1: kat_ptthu, kat_pljr, kat_sda, kat_imbl, kat_kpmp, kat_ddik, kd_pusks.

```
LOGISTIC REGRESSION VARIABLES kat_knrj
/METHOD=ENTER kat_ptthu kat_sda kat_imbl kat_kpmp kat_ddik
kd_pusks
/PRINT=CI(95)
/CRITERIA=PIN(0.05) POUT(0.10) ITERATE(20) CUT(0.5).
```

Case Processing Summary

Unweighted Cases ^a		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	65	100.0
	Missing Cases	0	.0
	Total	65	100.0
Unselected Cases		0	.0
Total		65	100.0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

Dependent Variable Encoding

Original Value	Internal Value
Kurang Baik (<=7.4)	0
Baik (>7.4)	1

Block 0: Beginning Block

Classification Table^{a,b}

Observed			Predicted		
			Kategori Kinerja		Percentage Correct
			Kurang Baik (<=7.4)	Baik (>7.4)	
Step 0	Kategori Kinerja	Kurang Baik (<=7.4)	35	0	100.0
		Baik (>7.4)	30	0	.0
Overall Percentage					53.8

a. Constant is included in the model.

b. The cut value is .500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0 Constant	-.154	.249	.384	1	.536	.857

Variables not in the Equation

			Score	df	Sig.
Step 0	Variables	kat_pthu	6.616	1	.010
		kat_sda	9.433	1	.002
		kat_imbl	.147	1	.702
		kat_kpmp	6.616	1	.010
		kat_ddik	3.382	1	.066
		kd_pusks	12.748	1	.000
		Overall Statistics	32.408	6	.000

Block 1: Method = Enter

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	45.639	6	.000
	Block	45.639	6	.000
	Model	45.639	6	.000

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	44.086 ^a	.504	.674

a. Estimation terminated at iteration number 7 because parameter estimates changed by less than .001.

Classification Table^a

Observed			Predicted		
			Kategori Kinerja		Percentage Correct
			Kurang Baik (<=7.4)	Baik (>7.4)	
Step 1	Kategori Kinerja	Kurang Baik (<=7.4)	31	4	88.6
		Baik (>7.4)	6	24	80.0
		Overall Percentage			84.6

a. The cut value is .500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a kat_pthu	2.188	.914	5.729	1	.017	8.917
kat_sda	3.448	1.455	5.618	1	.018	31.433
kat_imbl	-5.814	1.883	9.532	1	.002	.003
kat_kpmp	3.366	1.071	9.869	1	.002	28.955
kat_ddik	1.655	1.014	2.667	1	.102	5.234
kd_pusks	1.972	.846	5.425	1	.020	7.183
Constant	-5.920	1.815	10.640	1	.001	.003

a. Variable(s) entered on step 1: kat_pthu, kat_sda, kat_imbl, kat_kpmp, kat_ddik, kd_pusks.

Variables in the Equation

	95% C.I. for EXP(B)	
	Lower	Upper
Step 1 ^a kat_pthu	1.486	53.489
kat_sda	1.816	543.917
kat_imbl	.000	.120
kat_kpmp	3.546	236.426
kat_ddik	.718	38.153
kd_pusks	1.367	37.743
Constant		

a. Variable(s) entered on step 1: kat_pthu, kat_sda, kat_imbl, kat_kpmp, kat_ddik, kd_pusks.

```
LOGISTIC REGRESSION VARIABLES kat_knrj
/METHOD=ENTER kat_pthu kat_sda kat_imbl kat_kpmp kd_pusks
/PRINT=CI(95)
/CRITERIA=PIN(0.05) POUT(0.10) ITERATE(20) CUT(0.5).
```

Case Processing Summary

Unweighted Cases ^a		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	65	100.0
	Missing Cases	0	.0
	Total	65	100.0
Unselected Cases		0	.0
Total		65	100.0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

Dependent Variable Encoding

Original Value	Internal Value
Kurang Baik (<=7.4)	0
Baik (>7.4)	1

Block 0: Beginning Block

Classification Table^{a,b}

Observed		Predicted		
		Kategori Kinerja		Percentage Correct
		Kurang Baik (<=7.4)	Baik (>7.4)	
Step 0	Kategori Kinerja Kurang Baik (<=7.4)	35	0	100.0
	Baik (>7.4)	30	0	.0
Overall Percentage				53.8

a. Constant is included in the model.

b. The cut value is .500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0 Constant	-.154	.249	.384	1	.536	.857

Variables not in the Equation

	Score	df	Sig.
Step 0 Variables kat_pthu	6.616	1	.010
kat_sda	9.433	1	.002
kat_imbl	.147	1	.702
kat_kpmp	6.616	1	.010
kd_pusks	12.748	1	.000
Overall Statistics	31.395	5	.000

Block 1: Method = Enter

Omnibus Tests of Model Coefficients

	Chi-square	df	Sig.
Step 1 Step	42.645	5	.000
Block	42.645	5	.000
Model	42.645	5	.000

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	47.079 ^a	.481	.643

a. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than .001.

Classification Table^a

Observed		Predicted		
		Kategori Kinerja		Percentage Correct
		Kurang Baik (<=7.4)	Baik (>7.4)	
Step 1	Kategori Kinerja Kurang Baik (<=7.4)	30	5	85.7
	Baik (>7.4)	6	24	80.0
Overall Percentage				83.1

a. The cut value is .500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a kat_pthu	1.965	.832	5.581	1	.018	7.137
kat_sda	3.186	1.261	6.387	1	.011	24.195
kat_imbl	-5.300	1.639	10.463	1	.001	.005
kat_kpmp	3.159	1.023	9.534	1	.002	23.556
kd_pusks	1.956	.818	5.713	1	.017	7.068
Constant	-4.490	1.363	10.861	1	.001	.011

a. Variable(s) entered on step 1: kat_pthu, kat_sda, kat_imbl, kat_kpmp, kd_pusks.

Variables in the Equation

		95% C.I. for EXP(B)	
		Lower	Upper
Step 1 ^a	kat_pthu	1.398	36.439
	kat_sda	2.045	286.310
	kat_imbl	.000	.124
	kat_kpmp	3.171	175.003
	kd_pusks	1.422	35.131
	Constant		

a. Variable(s) entered on step 1: kat_pthu, kat_sda, kat_imbl, kat_kpmp, kd_pusks.