

**HUBUNGAN PELATIHAN, MOTIVASI, IMBALAN
DAN FASILITAS DENGAN KINERJA KADER
JUMANTIK DI UPTD KECAMATAN PONTIANAK
BARAT**



SKRIPSI

Oleh :

IRATIANI

NIM. 151510223

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2019**

**HUBUNGAN PELATIHAN, MOTIVASI, IMBALAN
DAN FASILITAS DENGAN KINERJA KADER
JUMANTIK DI UPTD KECAMATAN PONTIANAK
BARAT**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapai Sebagai Persyaratan Menjadi
Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.K.M)**

Oleh :

IRATIANI

NIM. 151510223

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2019**

LEMBAR PENGESAHAN

Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Pontianak
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.K.M.)

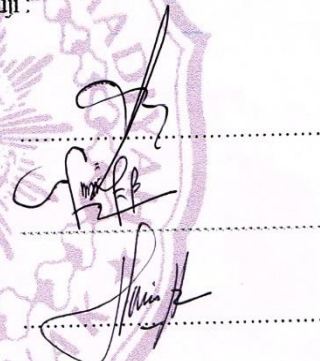
Pada Tanggal, 22 Mei 2019

Oleh :

Iratiani
NPM. 151510223

Dewan Penguji :

1. Dr. H. Mardjan, M.Kes
2. Selviana SKM, M.PH
3. Abdul Haris Jauhari SKM, M.Kes



**FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**



Dekan
Dr. Linda Suwarni, M.Kes
NIDN. 1125058301

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.K.M)
Peminatan Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku (PKIP)**

Oleh :

IRATIANI
NIM. 151510223

Pontianak, 26 Juni 2019

Mengetahui ,

Pembimbing 1



Dr. H. Mardjan, M.Kes
NIDN. 0026075408

Pembimbing 2



Selviana, S.K.M., M.PH
NIDN. 1122028801

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Segala proses dalam penyusunan skripsi saya jalankan melalui prosedur dan kaidah yang benar serta di dukung dengan data-data yang dapat dipertanggung jawabkan seabsahannya.

Jika dikemudian hari ditemukan kecurangan, maka saya bersedia untuk menerima sanksi berupa pencabutan hak terhadap ijazah dan gelar yang saya terima.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, Juni 2019

Peneliti



Iratiani
Iratiani

NIM. 151510223

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Where there is a will there is a way!”

“Takut gagal bukan alasan untuk tidak mencoba sesuatu, ketika kita berani bermimpi berarti kita juga harus berani mewujudkannya”

(Penulis)

Alhamdulillahirabil'amin..

Dengan mengharap Ridho Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-Nya serta pertolongan yang diberikan saya persembahkan karya ini kepada :

- ❖ Kedua orang tua saya Bapak Nurman dan Ibu Rusniah terimakasih atas limpahan kasih sayang tak terhingga serta dukungan dan doa yang tiada henti untuk anakmu
- ❖ Kakak dan abang saya Valindria Nur dan Arista terimakasih atas do'a dan dukungan yang terus diberikan kepada adikmu
- ❖ Untuk Sepupuku (Milda Hastuti), Sahabatku (Diana), Tomat Squad (Putri, Devi, Mina, Mira, Desi, Fitri) , Ukhti (Eki, Widya Astuti, El, Putri, Wiwid), Kejul, yang selalu memberikan semangat, do'a dan dukungan selama ini hingga akhir penyelesaian skripsi ini
- ❖ Untuk teman-teman seperjuangan KESMAS 2015, PKIP cucok meong yang selalu memberikan dukungan dan bersama-sama berusaha meraih gelar SKM
- ❖ Almamaterku



BIODATA PENULIS

Nama : Iratiani
Tempat, Tanggal Lahir : Ketapang, 9 Oktober 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Nama Orang Tua
 Bapak : Nurman
 Ibu : Rusniah
Alamat : Jalan Arif Rahman Hakim Kel. Banjar Kab. Ketapang

JENJANG PENDIDIKAN

SD : SD N 2 Kabupaten Ketapang (2003-2009)
SMP : SMP N 2 Kabupaten Ketapang (2009-2012)
SMA : SMA N 2 Kabupaten Ketapang (2012-2015)
S1 : Peminatan Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku,
Program Studi Kesehatan Masyarakat,
Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah
Pontinak (2015-2019)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirrobbil'alamin , segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul **"Hubungan Pelatihan, Motivasi, Imbalan dan Fasilitas dengan kinerja kader jumatik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat"**.

Penulis menyadari bahwa dalam rangkaian penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh arahan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Helman Fachri, SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak
2. Ibu Dr. Linda Suwarni, S.K.M., M.Kes selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Pontianak
3. Bapak Abduh Ridha, S.K.M., M.PH selaku Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat
4. Bapak Dr. H. Mardjan, M.Kes selaku pembimbing utama yang bersedia meluangkan waktu dalam membimbing dan mengarahkan penyusunan skripsi ini
5. Ibu Selviana, S.K.M., M.PH selaku pembimbing kedua yang telah memberikan masukan dan saran berkaitan dengan teknik penulisan penyusunan skripsi ini
6. Bapak Abdul Haris Jauhari, S.K.M., M.Kes selaku penguji yang telah meluangkan waktu dan memberikan saran dan masukan terhadap skripsi ini
7. Pimpinan UPTD Kecamatan Pontianak Barat yang telah memberikan izin untuk melakukan pengambilan data dan melaksanakan penelitian

8. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah membantu kelancaran dalam penulisan skripsi
9. Orang tua terhormat, ayahanda dan ibunda yang senantiasa bergelut dengan doa-doa tulusnya untuk keberhasilan dan kebahagiaan ananda dan saudara yang selalu memberikan dukungan
10. Rekan-rekan mahasiswa Prodi Kesehatan Masyarakat yang telah banyak membantu.

Juga kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu , semoga segala amal kebbaikanya mendapatkan imbalan dari Allah SWT. Aamiin ya rabbal alamin.

Pontianak, 26 Juni 2019

Penulis



Iratiani

ABSTRAK

FAKULTAS ILMU KESEHATAN

SKRIPSI, JUNI 2019

IRATIANI

HUBUNGAN PELATIHAN, MOTIVASI, IMBALAN, DAN FASILITAS DENGAN KINERJA KADER JUMANTIK DI UPTD KECAMATAN PONTIANAK BARAT

Xviii + 88 halaman + 24 tabel + 4 gambar + 11 lampiran

Kota Pontianak adalah salah satu kota di Kalimantan Barat yang merupakan daerah endemis DBD. Pada tahun 2017 kasus tertinggi terjadi di Kecamatan Pontianak Barat sebanyak 62 kasus, disusul kecamatan Pontianak Kota sebanyak 47 kasus dan Pontianak Utara sebanyak 37 kasus. Untuk menekan jumlah kasus DBD diperlukan keaktifan kader jumantik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara pelatihan, motivasi imbalan dan fasilitas dengan kinerja kader jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat.

Desain penelitian yang digunakan adalah *cross sectional*. Penelitian dilaksanakan di wilayah kerja UPTD Kecamatan Pontianak Barat menggunakan teknik *total sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 (tiga puluh empat) responden. Analisis statistik menggunakan uji *chi square* dan *Fisher's Exact Test*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan bermakna motivasi ($p\text{-value} = 0,017$) dan imbalan ($p\text{-value} = 0,007$) dengan kinerja kader jumantik. Tidak terdapat hubungan bermakna pelatihan ($p\text{ value} = 0,076$) dan fasilitas ($p\text{ value} 0,935$) dengan kinerja kader jumantik.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan bermakna antara motivasi dan imbalan dengan kinerja kader jumantik. Tidak terdapat hubungan bermakna antara pelatihan dan fasilitas dengan kinerja kader jumantik. Disarankan untuk memberikan insentif sesuai dengan kinerja kader, melakukan monitoring dan evaluasi untuk meningkatkan kinerja jumantik.

Kata Kunci : DBD, Kinerja, Kader Jumantik, Pelatihan, Motivasi, Imbalan, Fasilitas

Daftar Pustaka : 40 (2007 – 2018)

ABSTRACT

HEALTH SCIENCE FACULTY

THESIS, MAY 2019

IRATIANI

**RELATIONSHIP OF TRAINING, MOTIVATION, SALARY
AND FACILITIES TO PERFORMANCE OF JUMANTIK
CADRES IN UPTD PONTIANAK BARAT DISTRICT**

Xviii + 84 pages + 24 tables + 4 pictures + 11 appedix

Pontianak City is one of the cities in West Borneo which is endemic dengue. In 2017 the highest cases occurred in Pontianak Barat Subdistrict as many as 62 cases, Pontianak Kota Subdistrict as many as 47 cases and Pontianak Utara Subdistrict as many as 37 cases. To reduce the number of dengue cases activeness of jumantik cadres is needed. The purpose of this study was to determine and analyze the relationship between training, motivation salary and facilities with performance of jumantik cadres in UPTD Pontianak Barat District.

The study design used is cross sectional. Research carried out in the working area of UPTD Pontianak Barat Subdistrict approach using total sampling technique. The sample in this study amounted to 34 (thirty four) respondents. Statistical analytic using chi square test and Fisher's Exact Test. The result showed correlation meaningful motivation ($p\text{-value} = 0,017$) and salary ($p\text{-value} = 0,007$) to the performance of jumantik cadres. There was no significant correlation between the training ($p\text{ value} = 0,076$) and facilities ($p\text{ value } 0,935$) to the performance of jumantik cadres.

Conclusions of this research there is a significant relationship between motivation and salary with performance of jumantik cadres . There was no significant relationship between the training and facilities with performance of jumantik cadres. It is advisable to give incentives in accordance with the performance of cadres, conduct monitoring and evaluation to enhance the performance of jumantik cadres.

Keywords : DHF, Cadres of Jumantik, Performance, Training, Motivation,
Salary, Facilities

References : 40 (2007 – 2018)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
BIODATA.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
I.1 Latar Belakang	1
I.2 Rumusan Masalah	6
I.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Tujuan Umum.....	7
1.3.2 Tujuan Khusus	7
I.4 Manfaat Penelitian	8
I.4.1 Bagi Dinas Kesehatan dan Puskesmas	8
I.4.2 Bagi Fakultas Ilmu Kesehatan.....	8
1.4.3 Bagi masyarakat khususnya kader jumantik	8
I.4.4 Bagi Peneliti	8
I.5 Keaslian Penelitian	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Kader Juru Pemantau Jentik (JUMANTIK)	11
II.1.1 Pengertian	11
II.1.2 Kriteria Kader Jumantik.....	11
II.1.3 Tugas dan Tanggung Jawab Kader Jumantik	12
II.2 Kinerja.....	12
II.2.1 Pengertian	12
II.2.2 Penilaian Kinerja.....	13
II.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
II.2.4 Indikator Kinerja.....	17
II.3 Pelatihan.....	18
II.3.1 Pengertian	18
II.3.2 Tujuan Pelatihan	19
II.3.3 Indikator Pelatihan	19
II.4 Motivasi	21
II.4.1 Pengertian	21
II.4.2 Tujuan Motivasi	23
II.4.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi	23
II.4.4 Indikator Motivasi.....	25
II.4.5 Pengukuran Motivasi	25
II.5 Imbalan (Intensif).....	27
II.6 Fasilitas	29
II.7 Kerangka Teori	30

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL

III. 1 Kerangka Konsep.....	31
III.2 Variabel Penelitian.....	31

III.2.1 Variabel Bebas.....	31
III.2.2 Variabel Terikat.....	31
III.3 Defisini Operasional	32
III.4 Hipotesis	33
BAB IV METODE PENELITIAN	
IV.1 Desain Penelitian	34
IV.2 Waktu dan Tempat Penelitian	34
IV.2.1 Waktu Penelitian	34
IV.2.2 Tempat Penelitian.....	34
IV.3 Populasi dan Sampel.....	35
IV.3 .1 Populasi	35
IV.3 .12 Sampel	35
IV.4 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	36
IV.4.1 Teknik Pengumpulan Data	36
IV.4.2 Instrumen Pengumpulan Data	37
IV.5 Teknik Pengolahan Data dan Penyajian Data	37
IV.5.1 Teknik Pengolahan Data	37
IV.5.2 Penyajian Data.....	40
IV.6 Teknik Analisa Data	41
IV.6.1 Analisa Univariat.....	41
IV.6.2 Analisa Bivariat	41
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
V.1 Hasil Penelitian	43
V.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	43
V.1.2 Gambaran Proses Penelitian	44
V.1.3 Karakteristik Responden.....	49

V.1.4 Analisis Univariat	54
V.1.5 Analisis Bivariat	63
V.2 Pembahasan	67
V.2.1 Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja Kader Jumantik di Kecamatan Pontianak Barat	67
V.2.2 Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Kader Jumantik di Kecamatan Pontianak Barat	70
V.2.3 Hubungan antara Imbalan dengan Kinerja Kader Jumantik di Kecamatan Pontianak Barat	73
V.2.4 Hubungan antara Fasilitas dengan Kinerja Kader Jumantik di Kecamatan Pontianak Barat	76
V.3 Keterbatasan Penelitian.....	80
 BAB VI PENUTUP	
VI.1 Kesimpulan.....	81
VI.2 Saran	82
VI.2.1 Bagi Dinas Kesehatan Kota Pontianak.....	82
VI.2.2 Bagi UPDT Kecamatan Pontianak Barat	82
VI.2.3 Bagi Kader Jumantik	83
VI.2.4 Bagi Peneliti Selanjutnya	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Keaslian Penelitian	9
Tabel III.1 Defisini Operasional	32
Tabel IV.1 Sampel Penelitian	36
Tabel V.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Asal Puskesmas Kader Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat	49
Tabel V.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kelompok Umur Kader Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat	50
Tabel V.3 Analisis Deskriptif Berdasarkan Umur Kader Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat.....	50
Tabel V.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Kader Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat	51
Tabel V.5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Kader Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat	51
Tabel V.6 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pekerjaan Kader Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat.....	52
Tabel V.7 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Menjadi Kader Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat	52
Tabel V.8 Analisis Deskriptif Berdasarkan Lama Menjadi Kader Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat	53
Tabel V.9 Distribusi frekuensi Berdasarkan Pelatihan Kader Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat	54
Tabel V.10 Distribusi Frekuensi <i>Item-item</i> Pertanyaan Variabel Pelatihan	55
Tabel V.11 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kategori Motivasi Kader Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat	56

Tabel V.12 Analisis Per Item Pertanyaan Variabel Motivasi Kade	
Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat	57
Tabel V.13 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kategori Imbalan Kader	
Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat	58
Tabel V.14 Analisis Per Item Pertanyaan Variabel Imbalan Kader	
Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat	59
Tabel V.15 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kategori Fasilitas	
Kader Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat	60
Tabel V.16 Analisis Per Item Pertanyaan Variabel Fasilitas Kader	
Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat	61
Tabel V.17 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Kader	
Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat	62
Tabel V.18 Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja Kader	
Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat	63
Tabel V.19 Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Kader	
Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat	64
Tabel V.20 Hubungan antara Imbalan dengan Kinerja Kader	
Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat	65
Tabel V.21 Hubungan antara Fasilitas dengan Kinerja Kader	
Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Teori	30
Gambar III. 1 Kerangka Konsep	31
Gambar V.1 Peta Wilayah Kecatamatan Pontianak Barat	43
Gambar V.2 Bagan Alur Proses Penelitian	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Lembar Persetujuan Responden
Lampiran 2	Instrumen Penelitian (Kuesioner)
Lampiran 3	Surat Izin Pengambilan Data
Lampiran 4	Surat Izin Penelitian
Lampiran 5	Surat Keterangan Selesai Penelitian
Lampiran 6	Hasil Rekapitulasi Data
Lampiran 7	Karakteristik Responden
Lampiran 8	Uji Normalitas
Lampiran 9	Uji Univariat
Lampiran 10	Uji Bivariat
Lampiran 11	Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Demam Berdarah *Dengue* (DBD) adalah penyakit yang disebabkan oleh virus *dengue* yang tergolong *Arthropod-Borne Virus*, genus *Flavivirus*, dan famili *Flaviviridae* yang ditularkan melalui gigitan nyamuk *Aedes aegypti*. Penyakit demam berdarah *dengue* ini muncul di sepanjang tahun dan menyerang seluruh kelompok umur. Munculnya penyakit ini berkaitan erat dengan kondisi lingkungan dan perilaku masyarakat (Kemenkes RI, 2017).

DBD masih menjadi masalah kesehatan di dunia. Di Asia Tenggara penyakit ini pertama kali dilaporkan terjadi pada tahun 1954 di Filipina, selanjutnya menyebar ke berbagai negara. Sebelum tahun 1970, hanya 9 negara yang mengalami wabah DBD, namun sekarang menjadi penyakit endemik lebih dari 100 negara, diantaranya adalah Afrika, Amerika, Mediterania Timur, Asia Tenggara dan Pasifik Barat memiliki angka kasus tertinggi. Secara global saat ini Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mencatat terdapat 198 juta kasus DBD dan menjadi Penyebab 584.000 kematian di tahun 2013 (WHO, 2014).

Di Indonesia kasus demam berdarah *dengue* pada tahun 2017 sebanyak 68.407 kasus dengan kematian sebanyak 493 jiwa. Provinsi Kalimantan Barat termasuk dalam peringkat kedelapan tertinggi dengan angka kejadian DBD sebanyak 2.595 kasus dengan 30 kematian dan merupakan Provinsi tertinggi kasus DBD di kepulauan Kalimantan, disusul Kalimantan Timur 2.237 kasus

dengan 8 kematian dan Kalimantan Tengah 879 kasus dengan 12 kematian. (Kemenkes RI, 2018).

Sejalan dengan peningkatan jumlah kasus DBD di Indonesia, wilayah Kalimantan Barat juga masih menjadi permasalahan serius, terbukti dari 14 Kabupaten Kota sudah pernah terjangkit penyakit ini. Pada tahun 2016 terjadi kasus sebanyak 967 dengan 13 kematian, pada tahun 2017 mengalami peningkatan yang cukup drastis yaitu sebesar 3.133 kasus dengan 35 kematian dan pada tahun 2018 terjadi kasus DBD sebanyak 1605 kasus dengan 16 kematian (Dinkes Kalbar, 2016, 2017, 2018).

Kota Pontianak merupakan daerah endemis DBD di Kalimantan Barat dan termasuk dalam daerah yang selalu memiliki angka kasus yang cukup tinggi. Data Dinas Kesehatan Kota Pontianak kejadian DBD pada tahun 2016 berjumlah 73 kasus dengan 1 kematian , mengalamin peningkatan pada tahun 2017 sebanyak 214 kasus dengan 3 kematian dan pada tahun 2018 terdapat kasus DBD sebanyak 138 kasus dengan 3 kematian (Dinkes Kota Pontianak, 2016, 2017 dan 2018).

Jumlah kasus DBD di Kota Pontianak pada tahun 2017 paling tertinggi terjadi di wilayah Kecamatan Pontianak Barat yaitu sebanyak 62 kasus, disusul Kecamatan Pontianak Kota sebanyak 47 kasus dan Kecamatan Pontianak Utara sebanyak 37 kasus. Sedangkan kasus yang paling sedikit terjadi di Kecamatan Pontianak Timur terdapat 13 kasus. (Dinkes Kota Pontianak, 2017). Pada tahun 2018 kasus DBD di Kecamatan Pontianak Barat terdapat 34 kasus dengan 1 kematian (Dinkes Kota Pontianak 2018)

Banyak faktor yang menyebabkan semakin tingginya kasus penderita DBD antara lain : kepadatan penduduk, perilaku hidup bersih dan sehat dari masyarakat di Kota Pontianak yang belum optimal dalam pemberantasan sarang nyamuk, kurang tersedianya sumber daya yang memadai baik dari segi sarana dan prasarana, tenaga maupun pembiayaan operasional kegiatan, semakin tinggi kasus DBD di Kabupaten yang berbatasan dengan Kota Pontianak dan tingginya mobilisasi penduduk dari Kabupaten ke Kota yang dapat meningkatkan penularan DBD (Dinkes Kota Pontianak, 2017).

Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk menanggulangi terjadinya peningkatan kasus DBD yaitu dengan melakukan pemutusan rantai penularan melalui kegiatan pemberantasan sarang nyamuk (PSN) salah satu diantaranya adalah pemberdayaan masyarakat dengan membentuk kader juru pemantau jentik (JUMANTIK).

Kader Jumantik adalah masyarakat yang direkrut di suatu daerah, yang bertugas melakukan pemantauan jentik berkala (PJB) dan terus menerus dari rumah ke rumah. Pembentukan program kader jumantik ini sebagai pencegahan serta menggerakkan masyarakat dalam melaksanakan pemberantasan sarang nyamuk (Kemenkes RI, 2016). Keberadaan jumantik memiliki peran yang penting dalam pemberantasan DBD karena peran kader ini untuk melakukan pemberantasan jentik nyamuk, serta menggerakkan masyarakat dalam melaksanakan PSN DBD melalui penyuluhan yang dilakukan kepada tiap-tiap keluarga agar mereka tidak membiarkan nyamuk *Aedes aegypti* sebagai vektor penyakit yang berkembang biak di rumah dan

lingkungan mereka, tujuannya untuk meningkatkan peran serta dan pemberdayaan masyarakat berbasis keluarga khususnya dalam bidang kesehatan untuk melakukan perlindungan, pencegahan dari penyebaran DBD.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizqi Mubarokah, Indarjo (2013) menunjukkan bahwa ada perbedaan yang bermakna angka bebas jentik (ABJ) DBD antara sebelum dan sesudah penggerakan jumentik dengan p value $(0,000) < \alpha (0,05)$ yang artinya penggerakan jumentik dapat meningkatkan ABJ DBD. Selain itu, penelitian yang dilakukan Yola Dwi Putri (2016) menunjukan hubungan antara PJB yang dilakukan jumentik dengan ABJ, artinya jumentik yang melakukan pemantauan jentik berkala dengan baik akan menghasikan wilayah yang bebas jentik.

Kinerja Jumentik menjadi unsur yang sangat penting dalam pelaksanaan Pemberantasan Sarang nyamuk. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya. Seperti yang diungkapkan oleh Silfina Nofita (2016) menyatakan bahwa kenyataan di lapangan jumentik dalam melakukan tugasnya belum maksimal dan kadang-kadang tidak sesuai aturan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kader jumentik dalam menjalankan tugasnya, Menurut teori Lawrence Green terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja seseorang yaitu faktor predisposisi (*predisposing factors*), faktor yang mempermudah atau mempredisposisi terjadinya perilaku seseorang seperti, pengetahuan, sikap, serta motivasi dari kader dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, faktor pendukung (*enabling factors*) faktor yang memungkinkan

atau yang memfasilitasi dari kinerja kader jumentik seperti fasilitas kerja dan pelatihan yang diberikan kepada kader jumentik dalam mendukung kinerjanya, dan faktor pendorong atau faktor penguat (*reinforcing factors*) seperti, imbalan yang di dapat dan dukungan dari petugas kesehatan terhadap kader jumentik.

Penelitian yang dilakukan oleh Silfina Nofita (2016) di wilayah kerja Puskesmas Pariaman tahun 2016 menunjukkan terdapat hubungan bermakna antara motivasi dengan peran jumentik ($p\text{-value} = 0,047$). Dalam penelitian Hadaana Luthaefa (2016) di wilayah kerja Puskesmas Rowosari menunjukkan terapat hubungan antara motivasi dan imbalan dengan peran kader jumentik dalam upaya peningkatan Angka Bebas Jentik (ABJ) jumentik. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan Wayan Sali (2009) di Kecamatan Denpasar Selatan Kota Denpasar menunjukkan ada hubungan antara status pekerjaan dan motivasi dengan kinerja jumentik.

Di wilayah kerja UPTD Kecamatan Pontianak Barat sudah memiliki kader jumentik. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 24-25 Desember 2018 dari 5 (lima) orang kader jumentik diketahui semuanya pernah mendapatkan pelatihan, fasilitas peralatan yang dibutuhkan dalam menunjang kerja sebagai kader jumentik telah disediakan tetapi hanya 20% yang mendapatkan peralatan lengkap (PSN kit) dan sebesar 80% hanya mendapatkan bahan laporan saja, 60% kurang motivasi, 100% mendapatkan insentif atau biaya yang telah di tetapkan dari program, dan 60% menjawab imbalan mempengaruhi mereka untuk bekerja. Dalam melakukan pemantauan

jentik 60% melakukan setiap 3 (tiga) bulan sekali dan 40% setiap sebulan sekali.

Dalam menjalankan kinerjanya, masih banyak kader yang melakukan pemantauan jentik tiap 3 (tiga) bulan sekali, padahal aturan Kemenkes RI (2016) seharusnya pemantauan jentik dilakukan setiap minggu atau maksimal dilakukan setiap bulan yaitu sesuai dengan panduan kerja jumentik dan sesuai dengan siklus hidup nyamuk dari telur menjadi nyamuk 9-10hari. Sehingga apabila pemantauan jentik dilakukan lebih dari satu bulan telur nyamuk sudah menjadi nyamuk dewasa yang siap menyebarkan virus *dengue* penyebab DBD.

Dari uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana “Hubungan Pelatihan, Motivasi, Imbalan dan Fasilitas dengan Kinerja Kader Jumentik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat”.

I.2 Rumusan Masalah

Masih tingginya kasus demam berdarah dangue (DBD) di Kecamatan Pontianak Barat di sebabkan berbagai hal diantaranya adalah perilaku hidup bersih dan sehat dari masyarakat yang belum optimal dalam pemberantasan sarang nyamuk, kurang tersedianya sumber daya yang memadai baik dari segi sarana dan prasarana, tenaga maupun pembiayaan operasional kegiatan. Upaya yang dapat dilakukan untuk menanggulangi terjadinya peningkatan kasus DBD yaitu pemberdayaan masyarakat dengan membentuk kader juru pemantau jentik (Jumentik). Kinerja Jumentik menjadi unsur yang sangat penting dalam pelaksanaan PSN DBD, dalam menjalankan pekerjaanya tentu ada beberapa

faktor yang mempengaruhi baik atau kurang baiknya pekerjaan yang dilakukan oleh kader juru pemantau jentik (Jumantik).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah dari penelitian ini apakah ada hubungan Pelatihan, Motivasi, Imbalan dan Fasilitas dengan kinerja kader jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat? ”.

I.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pelatihan, motivasi, imbalan dan fasilitas dengan kinerja kader jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui gambaran mengenai pelatihan, motivasi, imbalan, fasilitas dan kinerja kader jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat.
2. Mengetahui hubungan antara pelatihan dengan kinerja kader jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat.
3. Mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja kader jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat.
4. Mengetahui hubungan antara imbalan dengan kinerja kader jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat.

5. Mengetahui hubungan antara fasilitas dengan kinerja kader jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat.

I.4 Manfaat Penelitian

I.4.1 Bagi Dinas Kesehatan dan Puskesmas

Sebagai bahan informasi dan masukan dalam menyusun perencanaan program kesehatan, upaya peningkatan program kesehatan dan evaluasi pada program penanggulangan demam berdarah dengue melalui penggerakan Jumantik.

I.4.2 Bagi Fakultas Ilmu Kesehatan

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan masukan dan referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya sehingga penelitian yang akan dilakukan menjadi lebih baik lagi khususnya mengenai kinerja kader jumantik.

I.4.3 Bagi masyarakat khususnya kader jumantik

Memberikan gambaran dan informasi tentang faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja dari jumantik agar kedepannya bisa menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

I.4.4 Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini memberikan kesempatan peneliti untuk menerapkan ilmu yang didapat di bangku kuliah, menambah wawasan dan pengetahuan serta kemampuan peneliti dalam mengaplikasikan ilmu kesehatan masyarakat dibidang kesehatan.

I.5 Keaslian Penelitian

Tabel I.1
Keaslian Penelitian

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Dian Shanti Yunita (2016)	Hubungan Antara Pelatihan, Motivasi dan Ketersediaan Fasilitas Dengan Partisipasi Jumantik Di Kota Blitar	Variabel Bebas : Pelatihan, Motivasi Dan Ketersediaan Fasilitas Variabel Terikat: Partisipasi Jumantik	Observasional analitik dengan pendekatan <i>cross sectional</i>	Ada hubungan antara pelatihan, motivasi dan ketersediaan fasilitas dengan partisipasi jumantik di Kota Blitar.
Aprianis (2012)	Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan	Variabel Bebas : Umur, pendidikan terakhir, lama kerja, pengetahuan, sikap, pembelajaran, motivasi, fasilitas, kepemimpinan, imbalan Variabel Terikat: Kinerja Jumantik	Deskriptif Analitik dengan pendekatan <i>cross sectional</i>	Ada hubungan antara fasilitas dan Imbalan dengan kinerja jumantik di wilayah Kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan
Emy Muliawati (2016)	Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Jumantik Dengan Keberhasilan Program PSN di Kelurahan Tanah Kalikedinding Kota Surabaya	Variabel Bebas : Pendidikan dan Pelatihan Variabel Terikat: Keberhasilan program PSN	Observasional analitik dengan pendekatan <i>cross sectional</i>	Terdapat hubungan antara pelatihan dengan keberhasilan Program PSN, dan tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan keberhasilan Program PSN

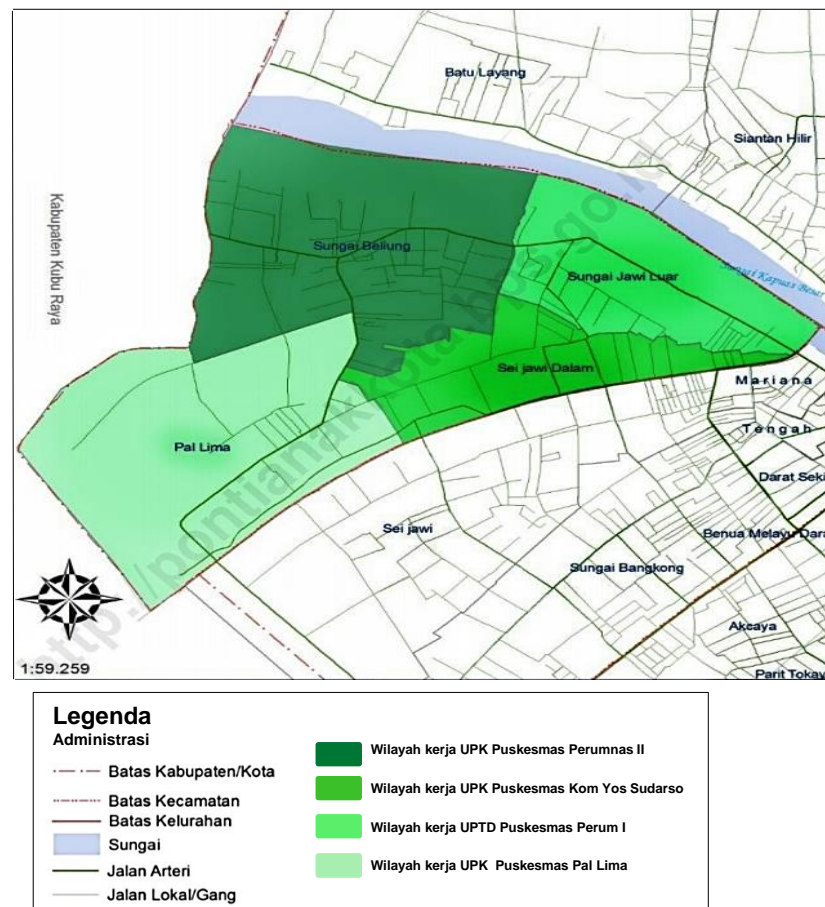
Perbedaan dengan penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, objek penelitian, terdapat perbedaan variabel bebas, perbedaan variabel terikat dengan penelitian Dian Shanti Yunita (2016) dan yang dilakukan Emy Muliawati (2016) dan terdapat perbedaan pada metode penelitian dengan penelitian yang dilakukan Aprianis (2012), sedangkan persamaan dalam penelitian ini adalah persamaan pada metode penelitian yaitu metode observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional* yang dilakukan dua peneliti sebelumnya, dan persamaan salah satu variabel dengan peneliti sebelumnya.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

V.1 Hasil Penelitian

V.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian



Gambar V.1
Peta Wilayah Kecamatan Pontianak Barat

Kecamatan Pontianak Barat merupakan salah satu dari 6 (enam) Kecamatan yang ada di Kota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat. Kecamatan Pontianak Barat terdiri dari 4 (empat) Kelurahan yaitu Pal Lima, Sungai Jawi Luar, Sungai Jawi Dalam, dan Sungai Belung dengan luas

wilayah 16,82 Km^2 . Kecamatan ini merupakan yang terbesar kedua wilayahnya setelah Kecamatan Pontianak Utara. Batas-batas wilayah Kecamatan Pontianak Barat adalah :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Sungai Kapuas Kecamatan Pontianak Utara
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Pontianak Kota
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Pal IX Kecamatan Sungai Kakap
- Sebelah Barat berbatasan dengan Desa Sungai Rengas Kecamatan Sungai Kakap

Wilayah kerja UPTD Kecamatan Pontianak Barat memiliki 4 Puskesmas yaitu UPTD Puskesmas Perum I yang berada di Kelurahan Sungai Jawi Luar dengan luas wilayah 5,80 Km^2 , UPK Puskesmas Perumnas II yang berada di Kelurahan Sungai Beliung dengan luas wilayah 5,67 Km^2 , UPK Puskesmas Kom Yos Sudarso yang berada di Kelurahan Sungai Jawi Dalam dengan luas wilayah 2,34 Km^2 dan UPK Puskesmas Pal Lima yang berada di Kelurahan Pal Lima dengan luas wilayah 5,80 Km^2 .

V.1.2 Gambaran Proses Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kader Jumantik yang berada di wilayah kerja UPTD Kecamatan Pontianak Barat. Penelitian ini dilaksanakan di 4 (empat) Puskesmas yaitu UPTD Puskesmas Perum I, UPK Puskesmas Perumnas II, UPK Puskesmas Kom Yos Sudarso dan UPK Puskesmas Pal

Lima dengan sampel kader jumentik yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusif. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan selama 1 bulan dari bulan Maret sampai dengan April 2019.

Adapun proses dalam penelitian ini dideskripsikan sebagai berikut :

1. Tahap Persiapan Penelitian

Pada tahap persiapan ini, peneliti mempersiapkan instrumen pengumpulan data yaitu berupa lembar kuesioner. Dalam penyusunan kuesioner ini di konsultasikan dengan dosen pembimbing dan telah di setujui.

Tahap selanjutnya adalah mengurus surat izin penelitian. Surat yang dibuat dari Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Pontianak , kemudian ditujukan ke 4 (empat) puskesmas yang ada di Kecamatan Pontianak Barat yaitu di UPTD Puskesmas Perum I, UPK Puskesmas Perumnas II, UPK Kom Yos Sudarso dan UPK Puskesmas Pal Lima. Peneliti menemui kepala Puskesmas untuk mengajukan permohonan izin penelitian di unit kerja pimpinannya.

Setelah mendapatkan izin dari kepala puskesmas peneliti diarahkan untuk menemui supervisor jumentik di puskesmas. Peneliti meminta data nama-nama kader jumentik dan berkoordinasi dengan supervisor jumentik untuk meminta saran dan bantuan tentang teknis penelitian yang akan di lakukan.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Setelah peneliti berkoordinasi dengan supervisor jumantik mengenai teknis penelitian yang akan dilakukan serta telah memperoleh data nama-nama kader jumantik beserta alamatnya, peneliti melakukan penelitian kepada kader jumantik yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi dengan cara mendatangi tiap responden. Sebelum melakukan penelitian responden diberikan penjelasan tentang adanya penelitian serta tujuan dan manfaatnya, reponden juga diberikan kesempatan untuk membaca lembar persetujuan responden (*informed consent*) jika responden menyetujui, maka diminta untuk mengisi lebar persetujuan pernyataan bersedia menjadi responden penelitian dan menandatangani.

Setelah itu, dilakukan wawancara langsung kepada responden dengan pedoman kuesioner yang meliputi identitas responden, pertanyaan pelatihan yang terdiri dari 10 pertanyaan, Pernyataan setuju atau tidak setuju pada pernyataan motivasi, pertanyaan imblaan yang terdiri dari 7 pertanyaan, pertanyaan mengenai fasilitas yang di dapat kader jumantik dan pertanyaan mengenai kinerja dari kader jumantik yang terdiri dari 14 pertanyaan. Setelah semua pertanyaan sudah ditanyakan dan dijawab oleh responden, kemudian peneliti memeriksa kelengkapan data, memeriksa jawaban atas pertanyaan yang diberikan dengan tujuan apakah pertanyaan sudah terjawab, lengkap, jelas dan sesuai dengan pertanyaan yang diajukan, memberikan *Coding* pada kuesioner yang bertujuan untuk mempermudah pada saat analisis data juga mempercepat pada saat *entry*

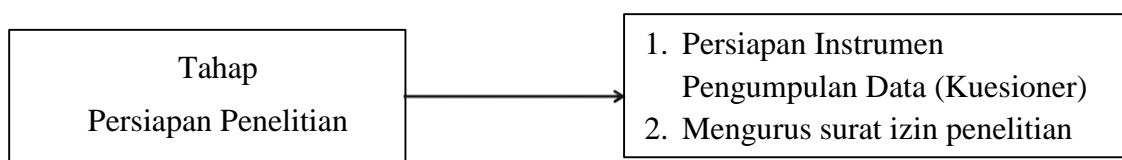
data, melakukan *scoring* pada item pertanyaan yang perlu di berikan skor, dan setelah itu melakukan entry data menggunakan program komputer.

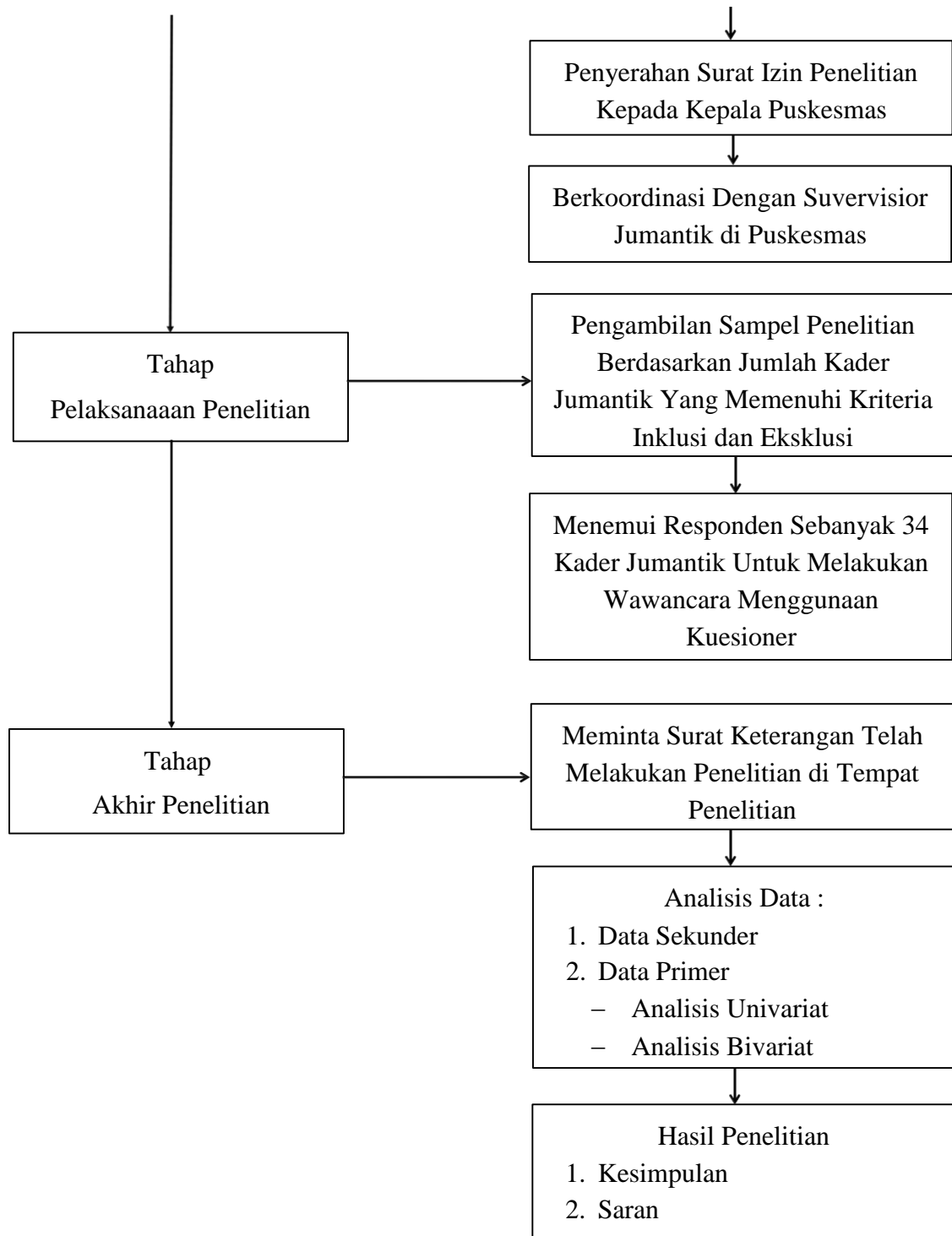
3. Tahap Akhir Penelitian

Kegiatan penyebaran kuesioner kepada responden telah selesai dilakukan, peneliti menemui dan melaporkan kepada pemegang program bahwa peneliti sudah selesai melaksanakan penelitiannya. Pihak puskesmas memberikan surat keterangan telah melaksanakan penelitian di unit kerjanya.

Tahap selanjutnya adalah melakukan analisis data sekunder dan data primer. Pada tahap analisis data primer peneliti melakukan analisis univariat dan bivariat yang menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pada analisis univariat, hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui persentase tiap variabel, sedangkan pada analisis bivariat, peneliti melakukan uji statistik untuk melihat ada tidaknya hubungan antara dua variabel. Selanjutnya menyimpulkan hasil dari analisis data sebagai jawaban dari masalah sehingga dapat ditarik kesimpulan dan memberikan saran dari penelitian yang dilakukan.

Adapun alur proses penelitian ini digambarkan sebagai berikut :





Gambar V.2

Bagan Alur Proses Penelitian
V.1.3 Karakteristik Responden

Jumlah kuesioner yang diperoleh dari 34 responden dan dari kuesioner tersebut dapat digambarkan karakteristik kader jumentik dalam penelitian ini yang meliputi asal puskesmas, umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, pekerjaan, dan lama menjadi kader jumentik adalah sebagai berikut :

1. Asal Puskesmas

Responden dalam penelitian ini berasal dari 4 (empat) wilayah kerja Puskesmas di UPTD Kecamatan Pontianak Barat.

Tabel V.1
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Asal Puskesmas Kader Jumentik di
UPTD Kecamatan Pontianak Barat

Asal Puskesmas	N	%
UPTD Puskesmas Perum I	2	5,9
UPK Perumnas II	13	38,2
UPK Kom Yos Sudarso	12	35,3
UPK Pal Lima	7	20,6
Total	34	100

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel V.1 diketahui bahwa proporsi asal responden paling banyak adalah berasal dari UPK Perumnas II sebanyak 13 responden (38,2%), UPK Kom Yos Sudarso sebanyak 12 responden (35,3%), UPK Pal Lima sebanyak 7 responden (20,6%), dan UPTD Puskesmas Perum I sebanyak 2 responden (5,9%) dengan total responden didalam penelitian ini sebanyak 34orang.

2. Umur

Tabel V.2
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kelompok Umur Kader Jumentik
di UPTD Kecamatan Pontianak Barat

Umur	N	%
18 – 25 tahun	3	8,8
26 – 45 tahun	20	58,8
46 – 65 tahun	10	29,4
> 60 tahun	1	2,9
Total	34	100

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel V.2 diketahui bahwa proporsi kelompok umur paling banyak adalah umur 26-45 tahun sebanyak 20 responden (58,8%), kelompok umur 46-65 tahun sebanyak 10 responden (29,4%), kelompok umur 18-25 tahun sebanyak 3 responden (8,8%) dan kelompok umur > 60 sebanyak 1 responden (2,9%).

Tabel V.3
Analisis Deskriptif Berdasarkan Umur Kader Jumantik di UPTD
Kecamatan Pontianak Barat

Karakteristik Individu	Rata-rata	Minimum	Maksimum
Umur	41	18	72

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel V.3 dapat diketahui rata-rata umur kader jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat 41 tahun, dengan umur termuda 18 tahun dan umur tertua 72 tahun.

3. Jenis Kelamin

Tabel V.4
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Kader Jumantik di
UPTD Kecamatan Pontianak Barat

Jenis Kelamin	N	%
Laki-laki	2	5,9
Perempuan	32	94,1
Total	34	100

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel V.4 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 responden (94,1%) dan responden yang berjenis kelamin laki-laki 2 responden (5,9%) .

4. Pendidikan Terakhir

Tabel V.5
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Kader
Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat

Pendidikan	N	%
SMP	5	14,7
SMA	26	76,5
DIII	1	2,9
S1	2	5,9
Total	34	100

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan Tabel V.5 diketahui bahwa proporsi tingkat pendidikan paling banyak adalah SMA sebanyak 26 responden (76,5%), SMP 5 responden (14,7%), S1 2 responden (5,9%), dan D3 1 responden (2,9%).

5. Pekerjaan

Tabel V.6
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pekerjaan Kader Jumantik di UPTD
Kecamatan Pontianak Barat

Pekerjaan	N	%
Swasta	2	5,9
Honoror	4	11,8
Wirausaha	5	14,7
Ibu rumah tangga	22	64,7
Purnawirawan	1	2,9
Total	34	100

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel V.6 diketahui bahwa proporsi pekerjaan paling banyak adalah ibu rumah tangga sebanyak 22 responden (64,7%), Wirausaha 5 responden (14,7%), honoror 4 responden (11,8%), Swasta 2 responden (5,9%) dan Purnawirawan 1 responden (2,9%).

6. Lama Menjadi Kader Jumantik

Tabel V.7

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Menjadi Kader Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat

Lama Mejadi Kader Jumantik	N	%
1 tahun	5	14,7
2 tahun	10	29,4
3 tahun	8	23,5
5 tahun	11	32,4
Total	34	100

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel V.7 diketahui bahwa proporsi lama menjadi kader jumantik paling banyak adalah selama 5 tahun sebanyak 11 responden (32,4%), selama 2 tahun 10 responden (29,4%), selama 3 tahun 8 responden (23,5%) dan selama 1 tahun 5 respoden (14,7%).

Tabel V.8
Analisis Deskriptif Berdasarkan Lama Menjadi Kader Jumantik di
UPTD Kecamatan Pontianak Barat

Kategori	Rata-Rata	Minimum	Maksimum
Lama Menjadi Kader Jumantik	3	1	5

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel V.8 dapat diketahui rata-rata responden menjadi kader jumantik selama 3 tahun, tertinggi selama 5 tahun dan yang terendah selama 1 tahun.

V.1.4 Analisis Univariat

Analisis univariat digunakan untuk melihat atau menggambarkan distribusi frekuensi variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis univariat meliputi : Pelatihan, motivasi, imbalan, fasilitas dan kinerja kader jumentik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat seperti yang diuraikan sebagai berikut :

1. Pelatihan

Hasil ukur variabel pelatihan dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu tidak pernah dan pernah. Responden yang menjawab tidak dikatakan tidak pernah mendapatkan pelatihan dan responden yang menjawab ya dikatakan pernah mendapatkan pelatihan.

Tabel V.9
Distribusi frekuensi Berdasarkan Pelatihan Kader Jumentik di UPTD
Kecamatan Pontianak Barat

Pelatihan	N	%
Tidak Pernah	3	8,8
Pernah	31	91,2
Total	34	100

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel V.9 diketahui sebagian besar kader jumentik sudah pernah mendapatkan pelatihan sebanyak 31 responden (91,2%), dan yang tidak mendapatkan pelatihan 3 responden (8,8%).

Berdasarkan analisis distribusi frekuensi per item pertanyaan pada variabel pelatihan dari 31 kader jumentik yang mendapatkan pelatihan dan 3 yang tidak pernah mendapatkan pelatihan adalah sebagai berikut :

Tabel V.10
Distribusi Frekuensi *Item-item* Pertanyaan Variabel Pelatihan

Waktu Pelatihan	N	%
Tidak Pernah	3	8,8
Tahun 2017	7	20,6
Tahun 2018	2	5,9
Tahun 2014, 2017	1	2,9
Tahun 2017, 2018	10	29,4
Tahun 2014, 2017, 2018	1	2,9
Tahun 2016, 2017, 2018	2	5,9
Tahun 2014, 2016, 2017, 2018	8	23,5
Tempat Pelatihan		
Tidak pernah	3	8,8
Dinkes Kota Pontianak	1	2,9
Puskesmas	12	35,3
Dinkes Kota Pontianak, dan Puskesmas	10	29,4
Dinkes Kota Pontianak, Puskesmas, dan Kantor Camat	8	23,5
Jumlah Pelatihan		
Tidak pernah	3	8,8
1 kali	8	23,5
2 kali	12	35,3
3 kali	2	5,9
4 kali	7	20,6
5 kali	2	5,9
Materi Pelatihan		
Tidak pernah	3	8,3
3 M +	31	91,2
Pemberantasan Sarang Nyamuk (PSN)	31	91,2
Langkah-lagkah pemeriksaan jentik	31	91,2
Waktu pemberian abate	31	91,2
Cara rekapitulasi hasil pemantauan jentik	31	91,2
Cara pelaporan	31	91,2

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel V.10 pelatihan yang diikuti kader jumentik paling banyak adalah pada tahun 2017, 2018 dengan jumlah palatihan paling banyak di ikuti sebanyak 2 kali, dari 31 kader jumentik yang mendaptkan pelatihan semuanya mendapatkan pelatihan tentang materi 3 M +, Pemberantasan

Sarang Nyamuk (PSN), Langkah-lagkah pemeriksaan jentik, Waktu pemberian abate, Cara rekapitulasi hasil pemantauan jentik dan Cara pelaporan.

2. Motivasi

Berdasarkan hasil uji normalitas data diperoleh bahwa data pada variabel motivasi berdistribusi normal, sehingga pengkategorianya berdasarkan nilai *mean* yaitu 7,32. Motivasi dalam penelitian ini dikategorikan menjadi 2 (dua) yaitu kurang kuat dan kuat. Motivasi dikatakan kurang kuat jika $< 7,32$ dan dikatakan kuat $\geq 7,32$.

Tabel V.11
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kategori Motivasi Kader
Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat

Motivasi Kerja	N	%
Kurang Kuat	16	47,1
Kuat	18	52,9
Total	34	100

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel V.11 Proporsi responden yang memiliki motivasi kerja kuat sebanyak 18 responden (52,9%), lebih banyak daripada responden yang memiliki motivasi kurang kuat 16 responden (47,1%).

Berdasarkan analisis distribusi frekuensi per item pertanyaan pada variabel motivasi diperoleh sebagai berikut :

Tabel V.12
Analisis Per Item Pertanyaan Variabel Motivasi Kader Jumantik di UPTD
Kecamatan Pontianak Barat

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		N	%	N	%
1	Adanya kasus DBD atau agar wilayah saya tidak terkena DBD membuat saya terpanggil untuk menjadi kader Jumantik	32	94,1	2	5,9
2	Saya merasa lebih semangat bila ada teman atau atasan yang menemani dalam bertugas menjadi kader jumantik	31	91,2	3	8,8
3	Saya semangat bekerja hanya karena menjalankan tugas dari Puskesmas / Supervisor Jumantik	10	29,4	24	70,6
4	Meskipun pengabdian sebagai kader kurang diperhatikan, saya tetap bersemangat	32	94,1	2	5,9
5	Saya ingin melakukan hal yang terbaik sebagai kader, meskipun harus mengorbankan urusan saya	27	79,4	7	20,6
6	Saya merasa kurang bermakna jika tidak mendapatkan tugas sebagai kader jumantik	15	44,1	19	55,9
7	Saya terdorong untuk meningkatkan kemampuan, ketika ada tugas-tugas menantang	33	97,1	1	2,9
8	Tugas-tugas yang berat sebagai kader membuat semangat saya berkurang untuk aktif	2	5,9	32	94,1
9	Saya menolak tugas sebagai kader jika tidak ada target yang jelas	21	61,8	13	38,2
10	Saya berusaha untuk menerima tugas sebagai kader dengan senang hati walaupun terasa berat	27	79,4	7	20,6

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel V.12 dapat dilihat dari hasil analisis per *item* pertanyaan motivasi diketahui sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang kuat, namun sebesar (91,2%) responden menyatakan setuju jika lebih semangat bekerja bila ada teman yang menemani, lebih besar daripada yang menjawab tidak setuju (8,8%) , sebesar (29,4%) responden setuju jika semangat bekerja hanya karena menjalankan tugas dari Puskesmas / Supervisor Jumantik, (70,6%) menyatakan tidak setuju dan (20,6%) responden menjawab tidak setuju menerima tugas sebagai kader dengan senang hati walaupun terasa berat.

3. Imbalan

Kategori imbalan berdasarkan skor pertanyaan yang terdiri dari 6 pertanyaan, selanjutnya dilakukan normalitas data, berdasarkan hasil uji normalitas data diperoleh bahwa data pada variabel imbalan berdistribusi normal, sehingga pengategorianya berdasarkan nilai *mean* yaitu 3,56 . Imbalan dalam penelitian ini dikategorikan menjadi 2 (dua) yaitu kurang memuaskan dan memuaskan. Imbalan dikatakan kurang memuaskan jika $< 3,56$ dan dikatakan memuaskan jika $\geq 3,56$.

Tabel V.13
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kategori Imbalan Kader Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat

Imbalan	N	%
Kurang Memuaskan	15	44,1
Memuaskan	19	55,9
Total	34	100

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel V.13 proporsi responden yang memiliki imbalan memuaskan sebanyak 19 responden (55,9%) lebih banyak daripada responden yang memiliki imbalan kurang memuaskan 15 responden (44,1%).

Berdasarkan analisis distribusi frekuensi per item pertanyaan pada variabel imbalan diperoleh sebagai berikut :

Tabel V.14
Analisis Per Item Pertanyaan Variabel Imbalan Kader Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		N	%	N	%
1	Sebagai kader jumantik, apakah anda mendapatkan imbalan/honor/biaya transportasi ?	34	100	0	0
2	Apakah honor anda dibayar tepat waktu sesuai kesepakatan (minggun/bulanan/triwulan/semester) ?	23	67,6	11	32,4
3	Apakah imbalan/honor yang didapat cukup dalam menjalankan tugas sebagai kader jumantik ?	14	41,2	20	58,8
4	Jika tidak ada imbalan/honor apakah anda masih mau bekerja sebagai kader jumantik ?	31	91,2	3	8,8
5	Apakah imbalan mempengaruhi anda untuk bekerja ?	15	44,1	19	55,9
6	Apakah anda pernah mendapatkan penghargaan sebagai kader jumantik ?	0	0	34	100

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel V.14 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki imbalan yang memuaskan, namun masih ada juga responden yang merasakan imbalan yang di dapat kurang memuaskan. Sebesar (32,4%) menyatakan honor/imbalan yang diterima dibayar tidak tepat waktu sesuai dengan kesepakatan, sebesar (67,6%) menyatakan honor/imbalan yang diterima dibayar tepat waktu, sebesar (44,1%) kader jumantik menyatakan honor/imbalan mempengaruhi mereka dalam menjalankan kinerjanya dan (55,9%) kader jumantik menyatakan honor / imbalan tidak mempengaruhi mereka dalam menjalankan kinerjanya.

4. Fasilitas

Hasil ukur variabel fasilitas dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu tidak lengkap dan lengkap, terdiri dari 6 (enam) fasilitas yang

dimiliki responden yaitu form jumantik, alat tulis, senter, identitas jumantik, abate dan pipet/plastik abate. Apabila salah satu dari fasilitas tersebut tidak dimiliki responden maka dikategorikan tidak lengkap dan apabila semua fasilitas tersebut dimiliki responden maka dikategorikan lengkap.

Fasilitas	N	%
Kurang Lengkap	19	55,9
Lengkap	15	44,1
Total	34	100

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel V.15 diketahui bahwa proporsi responden yang memiliki fasilitas kerja kurang lengkap sebanyak 19 responden (55,9%), lebih banyak daripada responden yang memiliki fasilitas kerja lengkap 15 responden (44,1%).

Berdasarkan analisis distribusi frekuensi per item pertanyaan pada variabel fasilitas diperoleh sebagai berikut :

Tabel V.16
Analisis Per Item Pertanyaan Variabel Fasilitas Kader Jumantik di UPTD
Kecamatan Pontianak Barat

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		N	%	N	%

1	Sebagai kader jumentik apakah anda mendapatkan peralatan/perlengkapan penunjang kegiatan anda ?	34	100	0	0
2	Buku / lembar form jumentik ?	34	100	0	0
3	Alat tulis ?	19	55,9	15	44,1
4	Senter ?	15	44,1	19	55,9
5	Rompi / baju / topi identitas jumentik ?	16	47,1	18	52,9
6	Abate ?	36	100	0	0
7	Pipet / plastik abate ?	19	55,9	15	44,1

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel V.16 dapat dilihat dari hasil analisis per item pertanyaan diketahui responden telah mendapatkan fasilitas kerja dalam menunjang kegiatannya, namun masih ada beberapa kader jumentik yang tidak mendapatkan peralatan kerja sebesar (55,9%) responden mendapatkan alat tulis dan (41,1%) tidak mendapatkan alat tulis, (55,9%) tidak mendapatkan senter lebih besar daripada responden yang mendapatkan senter (47,2%) dimana senter ini sangat berfungsi untuk pemeriksaan jentik, sebesar (52,9%) responden tidak mendapatkan identitas entah itu berupa rompi, baju ataupun topi dimana itu berguna sebagai identitas mereka dalam bekerja lebih besar daripada responden yang mendapatkan identitas jumentik (47,1%).

5. Kinerja

Berdasarkan hasil uji normalitas data diperoleh bahwa data pada variabel kinerja berdistribusi normal, sehingga pengkategorianya berdasarkan nilai *mean* yaitu 7,35. Kinerja dalam penelitian ini dikategorikan menjadi 2 (dua) yaitu kurang baik dan baik. Kinerja dikatakan kurang baik jika $< 7,35$ dan dikatakan baik jika $\geq 7,35$.

Tabel V.17
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Kader Jumantik di
UPTD Kecamatan Pontianak Barat

Kinerja	N	%
Kurang Baik	15	44,1
Baik	19	55,9
Total	34	100

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel V.17 diketahui bahwa proporsi responden yang memiliki kinerja baik sebanyak 19 responden (55,9%), lebih banyak daripada responden yang memiliki kinerja yang kurang baik 15 responden (44,1%).

V.1.5 Analisis Bivariat

1. Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja Kader Jumantik di UPTD

Kecamatan Pontianak Barat

Tabel V.18
Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja Kader Jumantik di UPTD
Kecamatan Pontianak Barat

Pelatihan	Kinerja Kader				Total		<i>P-Value</i>	PR (CI 95%)
	Kurang baik		Baik					
	N	%	N	%	N	%		
Tidak pernah	3	100	0	0	3	100	0,076	2,583 (1,659-4,023)
Pernah	12	38,7	19	61,3	31	100		

Total	15	44,1	19	55,9	34	100		
-------	----	------	----	------	----	-----	--	--

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel V.18 menunjukkan bahwa responden yang tidak pernah mendapatkan pelatihan (100%) cenderung kurang baik dalam melakukan kinerjanya dibandingkan dengan responden yang pernah mendapatkan pelatihan (38,7%).

Hasil uji statistik *Fisher's Exact Test* diperoleh nilai *p value* $0,076 > 0,05$, sehingga H_0 ditolak , artinya tidak ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja kader jumatik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat.

2. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Kader Jumatik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat

Tabel V.19
Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Kader Jumatik di Kecamatan Pontianak Barat

Motivasi	Kinerja Kader				Total		<i>P-Value</i>	PR (CI 95%)
	Kurang baik		Baik					
	N	%	N	%	N	%		
Kurang kuat	11	68,75	5	31,25	16	100	0,017	3,049 (1,226-7,804)
Kuat	4	22,2	14	77,8	18	100		
Total	15	44,1	19	55,9	34	100		

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel V.19 menunjukkan bahwa responden yang motivasi kerjanya kurang kuat (68,75%) cenderung kurang baik dalam melakukan kerjanya dibandingkan dengan responden yang memiliki motivasi kerja kuat (22,2%).

Hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai *p value* $0,017 < 0,05$, sehingga H_a diterima , artinya ada hubungan antara motivasi dengan kinerja kader jumantik di Kecamatan Pontianak Barat. Diperoleh nilai PR CI 95% = 3,094 (1,226-7,804) artinya responden yang memiliki motivasi kerja kuat baik berisiko 3,094 kali kurang baik dalam menjalankan kerjanya sebagai kader jumantik dibandingkan dengan responden yang memiliki motivasi kerja kuat.

3. Hubungan antara Imbalan dengan Kinerja Kader Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat

Tabel V.20
Hubungan antara Imbalan dengan Kinerja Kader Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat

Imbalan	Kinerja Kader				Total		<i>P-Value</i>	PR (CI 95%)
	Kurang baik		Baik					
	N	%	N	%	N	%		
Kurang memuaskan	11	73,3	4	26,7	15	100	0,007	3,483 (1,384-8,764)
Memuaskan	4	21,1	15	78,9	19	100		
Total	15	44,1	19	55,9	34	100		

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel V.20 menunjukkan bahwa responden yang imbalannya kurang memuaskan (73,3%) cenderung kurang baik dalam menjalankan kinerjanya dibandingkan dengan responden yang imbalanya memuaskan hanya (21,1%).

Hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai *p value* $0,007 < 0,05$, sehingga H_a diterima , artinya ada hubungan antara imbalan dengan kinerja kader jumantik di Kecamatan Pontianak Barat. Diperoleh nilai PR CI 95% = 3,483 (1,384-8,764) artinya responden yang memiliki imbalan kurang memuaskan berisiko 3,483 kali kurang baik dalam menjalankan kinerjanya sebagai kader jumantik dibandingkan dengan responden yang memiliki imbalan memuaskan.

4. Hubungan antara Fasilitas dengan Kinerja Kader Jumantik di Kecamatan Pontianak Barat

Tabel V.21
Hubungan antara Fasilitas dengan Kinerja Kader Jumantik di UPTD
Kecamatan Pontianak Barat

Fasilitas	Kinerja Kader				Total		<i>P-Value</i>	PR (CI 95%)
	Kurang baik		Baik					
	N	%	N	%	N	%		
Kurang Legkap	9	47,4	10	52,6	18	100	0,935	1,184 (0,543-2,584)
Lengkap	6	40	9	60	16	100		
Total	15	44,1	19	55,9	34	100		

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel V.21 menunjukkan bahwa responden yang fasilitasnya kurang (47,4%) cenderung kurang baik dalam menjalankan kinerjanya dibandingkan dengan responden yang memiliki fasilitas baik (44,1%).

Hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai *p value* $0,935 > 0,05$, sehingga H_0 ditolak , artinya tidak ada hubungan antara fasilitas dengan kinerja kader jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat.

V.2 Pembahasan

V.2.1 Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja Kader Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran dalam upaya untuk memperoleh keahlian, peraturan, konsep untuk menyiapkan dan meningkatkan kinerja tenaga kerja (Aprianis, 2016). Pelatihan dalam program kesehatan adalah kegiatan pokok dalam rangka distribusi dan pelayanan produksi dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sebagai kriteria keberhasilan program secara keseluruhan (Notoadmodjo, 2010). Tujuan dari pelatihan adalah menjadikan kader

jumantik semakin terampil dalam menjalankan tugasnya untuk menggerakkan masyarakat dalam upaya mencegah penyakit demam berdarah. Manfaat jumantik mengikuti pelatihan adalah mendapatkan kemampuan sehingga mereka akan bekerja lebih baik, dapat melakukan kerja sama dan saling menghargai antar teman selama pelatihan, diajarkan cara disiplin dalam bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja kader jumantik dengan hasil nilai *p value* 0,078 > 0,05 , sehingga H_0 ditolak , artinya tidak ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja kader jumantik di Kecamatan Pontianak Barat. Sebagian besar (91,7%) kader jumantik sudah pernah mendapatkan pelatihan, lebih banyak daripada kader jumantik yang tidak mendapatkan pelatihan (8,3%). Hasil dari analisis data primer responden yang mendapatkan pelatihan semuanya mendapatkan pelatihan tentang materi 3M plus, pemberantasan sarang nyamuk (PSN), langkah-langkah pemeriksaan jentik, waktu pemberian abate, cara rekapitulasi hasil pemantauan jentik, dan cara pelaporan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Andira dkk (2012) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan seberapa sering mengikuti pelatihan dengan kinerja kader di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba Tahun 2012, dan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Marlina Andriani dan Puadi (2015) menyatakan tidak ada

pengaruh pelatihan dan penyuluhan kader terhadap kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Perkotaan Rasimah Ahmad Tahun 2015.

Kegiatan pelatihan dan penyuluhan yang dilakukan kepada kader jumentik dalam upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam bekerja. Kegiatan penyuluhan bertujuan untuk memperdalam pengetahuan dan pemahaman mengenai pemberantasan jentik nyamuk serta mencegah terjadinya kasus DBD, setelah kegiatan penyuluhan dilakukan, kegiatan pelatihan dengan mengajarkan kader tata cara pengisian form pemeriksaan jentik, dan cara pelaporan, selain itu juga dilakukan stimulus cara pemeriksaan jentik nyamuk serta teknik dan waktu pemberian abate sesuai standar yang telah ditetapkan. Narasumber dalam pelatihan juga merupakan tenaga yang kompeten dibidangnya.

Tidak ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja kader jumentik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat, hal ini disebabkan karena meskipun responden yang sudah pernah mendapatkan pelatihan tetapi kinerjanya masih kurang baik. Hal ini dapat terjadi karena informasi-informasi atau cara kerja yang disampaikan kepada mereka tidak diterapkan secara benar pada saat dilapangan. Periode pelatihan yang dilaksanakan terkadang ada yang tidak diikuti responden, meskipun sebagian besar dari kader Jumentik adalah ibu rumah tangga, namun mereka juga mempunyai keperluan yang kadang tidak dapat ditinggalkan. Adanya masalah tersebut membuat mereka berhalangan untuk hadir dalam pelatihan yang diadakan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa meskipun secara uji statistik pelatihan tidak hubungan dengan kinerja kader jumantik, namun dilihat dari nilai PR (2,583) menunjukkan kecenderungan (>1) yang artinya kader jumantik yang tidak mendapatkan pelatihan beresiko atau berpotensi untuk melakukan kinerja kurang baik, sehingga pelatihan dan monitoring tetap harus dilakukan secara rutin dan berkala. Diharapkan kader jumantik untuk selalu mengikuti pelatihan yang diadakan, khususnya kepada kader jumantik yang belum pernah mendapatkan pelatihan guna untuk menambah pengetahuan dan keterampilan agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan prosedurnya, dan bagi dinas kesehatan dan puskesmas hendaknya pada saat perekrutan kader jumantik sebelum mereka diturunkan kelapangan harusnya diberikan pelatihan kerja terlebih dahulu dan memberika buku panduan tata cara kinerja kader juru pemantau jentik.

V.2.2 Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Kader Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seorang sebagai upaya untuk mendorong dan menimbulkan pembangkit tenaga seseorang yang mau berbuat secara optimal melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Notoadmodjo, 2007). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja kader jumantik dengan nilai *p value* 0,022

$< 0,05$, sehingga H_a diterima , artinya ada hubungan antara motivasi dengan kinerja kader jumentik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat.

Sebagian besar responden yang memiliki motivasi kerja kurang kuat (68,8%) dalam menjalankan tugasnya cenderung kurang baik dalam melakukan kerjanya sebagai kader jumentik dibandingkan dengan responden yang memiliki motivasi kerja kuat (25%). Responden yang memiliki motivasi kerja kurang kuat berisiko 2,750 kali kurang baik dalam menjalankan kerjanya sebagai kader jumentik dibandingkan dengan responden yang memiliki motivasi kerja kuat.

Responden yang motivasi kerjanya kurang kuat ini dapat dilihat sebagai besar (91,2%) mereka lebih semangat bekerja bila ada teman atau atasan yang menemani dalam bertugas, dan (29,4%) mereka semangat bekerja hanya karena menjalankan tugas dari Puskesmas / Supervisor Jumentik, sehingga masih rendah atau kurangnya motivasi dorongan dan usaha yang timbul dalam diri kader untuk secara optimal dan mandiri dalam menjalankan kerjanya.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam memulai suatu pekerjaan. Motivasi kerja didalam penelitian ini merupakan motivasi internal yang ada dalam diri kader jumentik sendiri, seperti adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan pendorong motivasi internal kader seperti yang dikemukakan dalam teori Herzberg rasa tanggung jawab yang tinggi mendorong seseorang untuk mengerjakan

dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan untuk mencapai suatu tujuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadaana Luthaefa (2016) yang menyatakan ada hubungan antara motivasi terhadap kegiatan PSN dengan peran kader jumentik dalam upaya peningkatan Angka Bebas Jentik (ABJ) di wilayah kerja Puskesmas Rowosari (p value = 0,00) dan penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan Silfina Nofita (2016) menyatakan terdapat hubungan bermakna motivasi dengan peran jumentik dalam pemberantasan demam berdarah *dengue* (p -value = 0,047).

Motivasi kerja yang kuat seperti adanya rasa tanggung jawab, adanya kesempatan untuk maju, hubungan interpersonal yang baik, serta kebutuhan akan penghargaan dapat mendorong kader jumentik untuk melakukan kinerja lebih baik. Responden yang memiliki motivasi kurang kuat tergambar dari pernyataan bahwa mereka semangat bekerja apabila ada teman atau atasan yang menemani dan mereka semangat bekerja hanya karena menjalankan tugas dari supervisor/puskesmas sehingga disini masih kurangnya kesadaran dalam diri kader dan secara mandiri untuk menyelesaikan pekerjaannya sebagai kader jumentik. Motivasi kerja yang kuat banyak dimiliki responden terlihat dari pernyataan adanya rasa tanggungjawab dan panggilan dari dalam diri kader sendiri untuk peduli terhadap bahaya demam berdarah *dengue* (DBD).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kader yang memiliki motivasi kerja kurang kuat cenderung kurang baik dalam menjalankan kinerjanya. Diharapkan kader jumatik lebih bersemangat lagi dalam menjalankan kinerjanya, bila memerlukan teman pada saat turun ke lapangan maka bisa dibuat dalam bentuk kelompok kerja bila dianggap hal itu bisa mempermudah dan mempercepat pekerjaan meningkatkan rasa tanggungjawab akan amanah yang telah diberikan, dan lebih terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan ketika ada tugas-tugas yang menantang. Apabila seseorang mempunyai motivasi kerja yang baik ia akan berupaya keras untuk mencapai tujuan.

V.2.3 Hubungan antara Imbalan dengan Kinerja Kader Jumatik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat

Imbalan atau insentif kader adalah upah atau honor yang diberikan kepada kader jumatik atas pekerjaan yang dilakukannya. Memberikan imbalan berdasarkan kinerja yang dilakukan dapat memberikan dampak positif terhadap pekerja, menimbulkan kepuasan kerja sehingga mampu pencapaian tujuan yang telah dirancang. Imbalan yang dimaksud dalam penelitian ini berupa honor maupun penghargaan .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara imbalan dengan kinerja kader jumatik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat dengan nilai *p value* $0,007 < 0,05$. Responden yang imbalannya kurang memuaskan (73,3%) cenderung kurang baik dalam menjalankan kinerjanya dibandingkan dengan responden yang imbalannya memuaskan

(21,1%). Responden yang memiliki imbalan kurang memuaskan berisiko 3,483 kali kurang baik dalam menjalankan kinerjanya sebagai kader jumantik dibandingkan dengan responden yang memiliki imbalan memuaskan.

Hasil dari analisis data primer diketahui bahwa semua kader jumantik mendapatkan imbalan, total imbalan yang didapat setiap kader berbeda-beda sesuai dengan jumlah RT atau wilayah kerjanya. Sebesar (58,8%) kader jumantik menyatakan imbalan/honor yang didapat tidak cukup dalam menjalankan kinerjanya lebih besar daripada yang menyatakan cukup (41,2%), (32,4%) menyatakan bahwa honor atau imbalan yang diterima dibayar tidak tepat waktu, sebesar (55,9%) kader jumantik menyatakan imbalan mempengaruhi mereka dalam bekerja dan sebesar (100%) kader jumantik tidak pernah mendapatkan penghargaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suhut dan Ruhayul Hasanah (2014) di Puskesmas Palasari Kabupaten Subang, menunjukkan terdapat hubungan antara pendapatan / gaji dengan dengan keaktifan kader, dan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Herlangga, ddk (2014) yang menyatakan ada hubungan insentif dengan kinerja kader ($p\ value = 0,007$).

Adanya hubungan imbalan terhadap kinerja kader jumantik karena imbalan diperlukan sebagai pendorong dan pemberi semangat kader dalam bekerja. Dengan adanya imbalan yang diberikan maka kader akan

merasakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak sia-sia dan tetap menghasilkan.

Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar responden menyatakan imbalan yang diterima tidak cukup dalam menjalankan kinerjanya, mengingat setiap luas wilayah dan jumlah bangunan yang diperiksa berbeda-beda. Imbalan Rp.100.000/RT dengan luas wilayah dan jumlah bangunan yang diperiksa lumayan banyak serta memakan waktu yang tidak sebentar, biaya transportasi, bahkan biaya untuk pembelian alat tulis, fotocopy dan sebagainya dengan penghasilan yang diperoleh masih kurang cukup atau sesuai.

Responden yang memiliki imbalan memuaskan tetapi kinerjanya kurang baik, hal ini dapat terjadi karena imbalan yang diberikan tidak tepat waktu atau dalam jangka waktu yang lama, seperti pemberian imbalan tiap 6 bulan sekali, ketidaksesuaian antara jumlah imbalan yang diterima dengan luas wilayah kerja yang berbeda-beda tiap kader juga dapat mempengaruhi kinerja responden. Bagi responden yang memiliki imbalan kurang memuaskan tetapi kinerjanya baik disebabkan adanya pemahaman mereka tentang tugas dan perannya sebagai kader jumatik. Dengan adanya pemahaman tersebut, maka responden berusaha semaksimal mungkin untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya, mereka menyadari jika pekerjaan yang dilakukannya merupakan pekerjaan sosial / sukarela tanpa terlalu memikirkan imbalan yang diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan responden yang imbalannya kurang memuaskan cenderung kurang baik dalam menjalankan kinerjanya dibandingkan dengan responden yang imbalannya memuaskan. Imbalan yang diberikan kepada kader jumantik merupakan stimulus yang mendorong kader untuk bekerja lebih giat dan lebih aktif dalam melakukan pemantauan jentik berkala (PJB). Diharapkan dengan adanya imbalan yang diterima dapat menunjang kinerja mereka, membuat mereka lebih bersemangat dan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan menghasilkan dan bermanfaat baik bagi diri sendiri maupun masyarakat. Diharapkan untuk pemegang program jumantik agar bisa mempertimbangkan dan mengkoordinasikan mengenai imbalan kepada pihak puskesmas atau dinas kesehatan, memperhitungkan imbalan dengan luas wilayah kerja kader, memberikannya secara tepat waktu (tidak terlalu lama) serta dapat memberikan penghargaan (piagam atau berupa barang lainnya) khususnya kepada kader jumantik yang sudah cukup lama masa kerjanya dan dinilai baik dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya .

V.2.4 Hubungan antara Fasilitas dengan Kinerja Kader Jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat

Fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan untuk mendukung jalannya pekerjaan mencapai tujuan yang diharapkan. Fasilitas berperan penting untuk meningkatkan kinerja pekerja. Fasilitas dapat mendorong kebutuhan pekerja untuk melaksanakan kegiatan agar pekerjaan lebih

mudah terselesaikan (Kelato, 2016). Dengan adanya fasilitas kerja kader jumentik akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan.

Ketersediaan Fasilitas kerja yang dimiliki kader jumentik ini terdiri dari berbagai perlengkapan kerja berupa PSN Kit (buku/ lembar form jumentik, alat tulis, senter, identitas jumentik, pipet dan plastic tempat jentik dan larvasida). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara fasilitas kerja dengan kinerja kader jumentik dengan hasil nilai *p value* $0,935 > 0,05$, sehingga H_a ditolak , artinya tidak ada hubungan antara fasilitas dengan kinerja kader jumentik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Silfina Novita (2016) yang menunjukkan tidak terdapat hubungan bermakna antara ketersediaan sumberdaya/fasilitas dengan peran jumentik dalam pemberantasan demam berdarah *dengue* (*p-value* 0,401). Penelitian yang dilakukan Hadaana Luthaefa (2016) juga menyatakan tidak ada hubungan antara sarana fasilitas untuk kegiatan pemantauan jentik dengan peran kader jumentik dalam upaya peningkatan Angka Bebas Jentik (ABJ) di wilayah kerja Puskesmas Rowosari (*p value* = 1,000).

Berdasarkan hasil analisis data primer diketahui (55,9%) responden memiliki fasilitas kurang lengkap lebih banyak daripada responden yang memiliki fasilitas lengkap (44,1%). Masih kurangnya fasilitas ini dilihat dari (55,9%) responden tidak mendapatkan senter seperti yang diketahui

senter ini berfungsi dalam menunjang kinerja kader dalam melakukan pemeriksaan jentik, apabila tidak ada senter maka akan mengalami kesulitan saat melakukan pemeriksaat jentik pada tempat penampungan air yang gelap yang akhirnya akan mempengaruhi hasil dari pemeriksaan. Selain itu, sebesar 52,9% responden tidak mendapatkan identitas sebagai kader jumantik, dimana identitas ini dianggap penting sebagai tanda pengenal mereka dampak apabila tidak ada identitas tersebut kader mengalami kesulitan saat melakukan kunjungan kerumah, warga tidak mengenal/tidak membukakan pintu rumah yang akhirnya rumah tersebut tidak bilakukan pemeriksaan jentik dan pemberian larvasida dan sebesar (44,1%) responden tidak mendapatkan alat tulis sehingga alat tulis yang digunakan untuk bekerja mereka harus membeli sendiri.

Masih banyak responden yang menyatakan kurangnya fasilitas kerja yang diberikan kepada mereka disebabkan Puskesmas tidak selalu mengobservasi fasilitas yang tidak lengkap ini dilihat dari responden yang masa kerjanya cukup lama mendapatkan fasilitas lengkap, sedangkan responden yang masa kerjanya kurang dari 3 tahun tidak mendapatkan fasilitas atau peralatan yang lengkap dalam menunjang kegiatannya. Walaupun pembinaan yang dilakukan terhadap kader cukup, tetapi fasilitas yang mendukung untuk terciptanya kinerja kader masih kurang. Walaupun sudah banyak kader yang mengusulkan untuk permintaan fasilitas kerja walaupun hanya berupa nametag/tanda pengenal saja namun usulan tersebut hanya ditampung dan belum terealisasikan sampai saat ini.

Pada akhirnya timbulnya pernyataan berdasarkan pengalaman mereka, bahwa tidak ada dana rutin dan tetap dari puskesmas untuk penyediaan fasilitas.

Tidak ada hubungan antara fasilitas kerja dengan kinerja kader jumantik di Kecamatan Pontianak Barat, hal ini disebabkan meskipun responden sudah memiliki fasilitas kerja yang baik tetapi kinerjanya masih kurang baik. Terkadang fasilitas kerja yang diberikan kepada mereka tidak selalu digunakan pada saat bekerja.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki fasilitas kerja kurang lengkap cenderung kurang baik dalam menjalankan kinerjanya dibandingkan dengan responden yang memiliki fasilitas kerja lengkap. Responden yang sudah memiliki fasilitas kerja lengkap tetapi kinerjanya masih kurang baik, hal ini dapat terjadi karena pada saat menjalankan tugasnya kader tidak memanfaatkan fasilitas yang diberikan semaksimal mungkin sehingga mengakibatkan masih adanya kinerja yang kurang baik. Diharapkan kader jumantik bisa memanfaatkan fasilitas kerja yang telah diberikan semaksimal mungkin dalam menunjang kinerjanya dan disarankan kepada pihak puskesmas setelah merekrut kader jumantik mereka langsung diberikan fasilitas kerja yang lengkap agar dapat menunjang kinerja mereka untuk dapat meningkatkan angka bebas jentik (ABJ) di wilayah kerjanya.

V.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari adanya keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu adanya ketidakseragaman dalam pengambilan data, ada yang dilakukan dengan mengunjungi setiap rumah dan ada yang ditemui dengan memanfaatkan moment tertentu, ini dikarenakan banyak faktor antara lain, alamat rumah responden tidak sesuai dengan alamat yang diberikan oleh puskesmas, responden yang sibuk sehingga sulit untuk ditemui, maka dari itu atas saran dan masukan dari koordinator jumantik di puskesmas peneliti memanfaatkan situasi yang ada misalnya dengan mendatangi responden pada saat acara pertemuan kader / arisan.

BAB VI

PENUTUP

VI.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan yang didapat kader jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat menunjukkan sebagian besar (91,2%) sudah pernah mendapatkan pelatihan, (52,9%) kader jumantik sudah memiliki motivasi kerja yang kuat, imbalan menunjukkan (55,9%) kader jumantik puas dengan imbalan yang diterima, fasilitas kerja menunjukkan (44,1%) kader jumantik mendapatkan fasilitas kerja lengkap dan untuk kinerja kader menunjukkan (55,9%) responden sudah memiliki kinerja baik.
2. Tidak ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja kader jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat ($p\ value = 0,076$).
3. Ada hubungan antara motivasi dengan kinerja kader jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat ($p\ value = 0,017$).
4. Ada hubungan antara imbalan dengan kinerja kader jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat ($p\ value = 0,007$).
5. Tidak ada hubungan antara fasilitas dengan kinerja kader jumantik di UPTD Kecamatan Pontianak Barat ($p\ value = 0,935$).

VI.2 Saran

VI.2.1 Bagi Dinas Kesehatan Kota Pontianak

- a. Perlu adanya *reward* yang tidak hanya dalam bentuk uang, misalnya berupa piagam atau barang lainnya yang bisa dijadikan kenang-kenangan bagi kader jumantik yang sudah cukup lama mengabdikan serta dinilai baik dalam menjalankan kinerjanya selama ini, agar mereka lebih bersemangat dan merasa lebih dihargai.
- b. Memberikan insentif sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan, menyesuaikan dengan luas wilayah kerja misalnya dengan memperhitungkan insentif per/rumah atau bangunan karena setiap kader memiliki luas wilayah kerja yang berbeda-beda sehingga apabila diberikan per/rumah atau bangunan, makin luas wilayah kerjanya mereka semakin semangat karena mendapatkan insentif yang dianggap sesuai serta insentif tersebut dibayar tepat waktu.
- c. Memberikan dukungan kepada kader jumantik dalam bentuk fasilitas-fasilitas kerja terutama kepada mereka yang belum mempunyai fasilitas lengkap, memberikan identitas (seragam jumantik) atau tanda pengenal yang belum dimiliki oleh sebagian kader pada saat bekerja.

VI.2.2 Bagi UPTD Kecamatan Pontianak Barat

- a. Pada saat perekrutan kader jumantik sebelum mereka diturunkan untuk menjalankan kinerjanya dilingkungan masyarakat, sebaiknya diberikan pelatihan terlebih dahulu agar mereka paham akan tugas

- dan tanggung jawabnya, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka sebagai kriteria keberhasilan program secara keseluruhan.
- b. Terus memberikan dorongan kerja dan memonitoring kinerja dari kader jumantik agar mereka bekerja tetap sesuai dengan petunjuk teknis jumantik.
 - c. Membantu memfasilitasi kader jumantik dalam upaya menunjang kinerjanya.
 - d. Berkomunikasi dengan pihak dinas kesehatan terkait dengan upaya penyediaan berbagai kebutuhan kegiatan para kader jumantik. Pengusulan pemberian PSN Kit kepada kader yang belum mendapatkannya, memberikan identitas/tanda pengenal kader jumantik baik itu berupa baju/rompi maupun pin/nametag tanda pengenal.

VI.2.3 Bagi Kader Jumantik

- a. Diharapkan agar kader jumantik lebih aktif dalam menjalankan tugas-tugasnya melakukan pemeriksaan dan pemantauan jentik secara berkala.
- b. Melakukan praktik kerja sesuai dengan petunjuk yang diberikan oleh supervisor jumantik atau petugas kesehatan sesuai dengan buku panduan petunjuk dan teknik jumantik.
- c. Mengikuti penyuluhan dan pelatihan yang diadakan oleh dinas kesehatan atau puskesmas agar dapat meningkatkan pengetahuan, serta keterampilan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai kader jumantik.

- d. Memberikan informasi atau edukasi baik secara individu maupun kelompok tentang demam berdarah *dengue* (DBD) pada saat melakukan kunjungan pemeriksaan kerumah warga atau pada saat arisan/perkumpulan.

VI.2.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan kajian yang lebih mendalam baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kader jumantik khususnya pada variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian misalnya pada variabel sikap, beban kerja dan supervisi untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap sehingga dapat diketahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja kader jumantik selain dari variabel yang telah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Andira R. A., Abdullah A. Z. dan Sidik D., 2012. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Kader dalam Kegiatan Posyandu di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba Tahun 2012*. UNHAS. Makassar
- Andriani, M. Dan Puadi. 2015. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kader Posyandu Dalam Kegiatan Imunisasi Dasar Lengkap Di Wilayah Kerja Puskesmas Perkotaan Rasimah Ahmad Tahun 2015*. STIKes Yarsi Sumbar Bukit Tinggi
- Aprianis. 2012. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan*. Tesis. Universitas Indonesia. Jakarta
- Atmayana. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Imbalan Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Jurnal UNUD. Universitas Udayana. Denpasar
- Bismantara. 2017. *Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung.
- BPS Kota Pontianak. 2017. *Kecamatan Pontianak Barat Dalam Angka 2017*. Pontianak : Badan Pusat Statistik Kota Pontianak
- Dinas Kesehatan Kota Pontianak. 2015. *Data Kasus DBD di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Pontianak tahun 2015*. Pontianak : Dinas Kesehatan Kota Pontianak
- _____. 2016. *Data Kasus DBD di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Pontianak tahun 2016*. Pontianak : Dinas Kesehatan Kota Pontianak
- _____. 2017. *Data Kasus DBD di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Pontianak tahun 2017*. Pontianak : Dinas Kesehatan Kota Pontianak
- _____. 2017. *Profil Kesehatan Kota Pontianak*. Pontianak : Dinas Kesehatan Kota Pontianak

- _____. 2018. *Data Kasus DBD di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Pontianak tahun 2018*. Pontianak : Dinas Kesehatan Kota Pontianak
- Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat. 2016. *Rekapitulasi Kasus DBD di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2016*. Pontianak : Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat
- _____. 2017 *Rekapitulasi Kasus DBD di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2017*. Pontianak : Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat
- _____. 2018 *Rekapitulasi Kasus DBD di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2018*. Pontianak : Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat
- Djuhaeni,H. Gondodiputro, S. Suparman,R. 2010. *Motivasi Kader Meningkatkan Keberhasilan Kegiatan Posyandu*. Pascasarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat. Universitas Padjadjaran. Bandung
- Hasibuan, R. Suwitri, S. Dan Jati, P, S. 2016. *Implementasi Program Pengendalian Penyakit Demam Berdarah Dengue (P2DBD) di Wilayah Kota Medan*. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Hastono,S,P. Dan Sabrin,L. 2011. *Statistik Kesehatan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Herlangga, J. Samino. dan Yanti, D , E. 2014. *Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Brabasan Kabupaten Mesuji Tahun 2014*. *Jurnal Dunia Kesmas Volume 3. Nomor 2*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Malahayati
- Kelatow,C,G. Adolfina.Trang,I. 2016. *Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rs. Pancaran Kasih Manado*. Universitas Sam Ratulangi. Manado
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2010. *Demam Berdarah Dengue. Buletin Jendela Epidemiologi Volume 2*. Jakarta: Pusat Data dan Surveilans Epidemiologi.

- _____. 2016. *Petunjuk Teknis Implementasi PSN 3M-Plus*. Jakarta : Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Direktorat Jenderal Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit
- _____. 2017. *Profil Kesehatan Indonesia*. Jakarta : Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Luthaefa, H. 2016. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peran Kader Jumantik Dalam Upaya Peningkatan Angka Bebas Jentik (ABJ) di Wilayah Kerja Puskesmas Rowosari*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang. Semarang
- Mashar, W. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*.
- Mubarokah, R dan Indarjo, S. 2013. *Upaya Peningkatan Angka Bebas Jentik (ABJ) DBD Melalui Penggerakan Jumantik*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Universitas Negeri Semarang. Semarang
- Muliawati, E. 2016. *Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Jumantik Dengan Keberhasilan Program PSN di Kelurahan Tanah Kalikedinding Kota Surabaya*. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*. Surabaya
- Nawangwulan, S. 2018. *Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Analysis of Training Needs and Human Resource Development*. *Jurnal manajemen kesehatan Yayasan RS Dr Soetomo*. STIKES Yayasan RS Dr Soetomo Surabaya.
- Nofita, S. 2016. *Faktor Yang Berhubungan Dengan Peran Jumantik Dalam Pemberantasan Demam Berdarah Dengue di Wilayah Kerja Puskesmas Pariaman*. Skripsi. Universitas Andalas. Padang
- Notoatmodjo, S. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Rineka Cipta. Jakarta
- _____. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta
- _____. 2010. *Promosi Kesehatan Teori & Aplikasi (Edisi Revisi)*. Rineka Cipta. Jakarta

- Putri, Y.D. 2016. *Upaya Pencegahan DBD oleh Juru Pemantau Jentik (JUMANTIK) dan Hubungan Dengan Angka Bebas Jentik (ABJ) di Wilayah Kerja Puskesmas Rawa Buntu Kota Tengerang Selatan Tahu 2016. Skripsi.* Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Rego, A. 2014. *Pengaruh Imbalan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Universitas Udayana. Denpasar
- Sandhi, dan Martini. 2014. *Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Juru Pemantau Jentik Dalam Pelaksanaan Pemberantasan Sarang Nyamuk di Kecamatan Denpasar Selatan Tahun 2013. Community Health.* Universitas Udayana
- Sali. 2009. *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Jumantik Dalam Memantau Jentik Aedes Aegypti di Kecamatan Denpasar Selatan Kota Denpasar Tahun 2009. Jurnal Skala Husada.* Poltekes Denpasar
- Sidanti, H. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Madiun. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1.* Salatiga Jawa Tengah, Indonesia
- Suhat dan Hasanah, R. 2014. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Keaktifan Kader Dalam Kegiatan Posyandu (Studi di Puskesmas Palasari Kabupaten Subang). Jurnal Kesehatan Masyarakat.* Universitas Negeri Semarang
- Trapsilowati, W. Agustini, M. Setyaningsih, R. 2014. *Pelatihan Pengendalian Vektor Demam Berdarah Dengue di Kabupaten Sukoharjo. Media Litbangkes, Vol. 24 No. 3*
- World Health Organization. 2014. *Dangue And Severe Dengue. From World Health Organization.* Melalui (<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs117/en/>) diakses tanggal 17 November 2018 jam 15:14 WIB
- Yunita, S.D. 2016. *Hubungan Antara Pelatihan, Motivasi Dan Ketersediaan Fasilitas Dengan Partisipasi Jumantik di Kota Blitar.* Fakultas Kesehatan Masyarakat. *Journal of Public Health.* Universitas Airlangga. Surabaya

LAMPIRAN 1

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

(Informed Consent)

Judul Penelitian : Hubungan Pelatihan, Motivasi, Imbalan dan Fasilitas dengan Kinerja

Kader Jumantik di Kecamatan Pontianak Barat

Peneliti : Iratiani

Sehubungan dengan penulisan skripsi yang meneliti tentang “Hubungan Pelatihan, Motivasi, Imbalan dan Fasilitas dengan Kinerja Kader Jumantik di Kecamatan Pontianak Barat”, maka dengan segala kerendahan hati saya mohon ketersediaan Bapak/Ibu kader jumantik untuk menjadi responden penelitian. Semua jawaban dan keterangan yang diberikan hanya digunakan untuk keperluan penelitian yang berorientasi ilmiah, untuk itu saya harap dapat dijawab dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan apa yang dipertanyakan. Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang berharga bagi peneliti.

Atas kesediaan Bapak/Ibu kader jamantik saya ucapkan terimakasih.

Yang bertanda tanga dibawah ini :

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Alamat :

Menyatakan **BERSEDIA / TIDAK BERSEDIA*** untuk menjadi responden dan mengisi kuesioner ini.

Pontianak, April 2019

Responden

*Coret salah satu

(.....)

LAMPIRAN 2

KUESIONER

HUBUNGAN PELATIHAN, MOTIVASI, IMBALAN DAN FASILITAS DENGAN KINERJA KADER JUMANTIK DI KECAMATAN PONTIANAK BARAT

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Pekerjaan :
6. Lama menjadi kader jumantik :
7. Alamat :
8. Puskesmas :

Berilah tanda ceklist (√) pada salah satu jawaban dan isi titik-titik dibawah ini sesuai jawaban anda

B. Pelatihan

Pertanyaan	Ya	Tidak
Apakah anda pernah mendapatkan pelatihan sebagai kader jumantik ?		
Jika YA		
• Kapan ?.....		
• Dimana ?.....		
• Berapa kali ?.....		
• Tentang materi apa saja		
- 3 M +		
- Pemberantasan Sarang Nyamuk (PSN)		
- Langkah-langkah pemeriksaan jentik		
- Waktu pemberian abate		
- Cara rekapitulasi hasil pemantauan jentik		
- Cara pelaporan		

C. Motivasi

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Adanya kasus DBD atau agar wilayah saya tidak terkena DBD membuat saya terpanggil untuk menjadi kader Jumantik		
2	Saya merasa lebih semangat bila ada teman atau atasan yang menemani dalam bertugas menjadi kader jumantik		
3.	Saya semangat bekerja hanya karena menjalankan tugas dari Puskesmas / Supervisor Jumantik		
4.	Meskipun pengabdian sebagai kader kurang diperhatikan, saya tetap bersemangat		
5.	Saya ingin melakukan hal yang terbaik sebagai kader, meskipun harus mengorbankan urusan saya		
6.	Saya merasa kurang bermakna jika tidak mendapatkan tugas sebagai kader jumantik		
7.	Saya terdorong untuk meningkatkan kemampuan, ketika ada tugas-tugas menantang		
8.	Tugas-tugas yang berat sebagai kader membuat semangat saya berkurang untuk aktif		
9.	Saya menolak tugas sebagai kader jika tidak ada target yang jelas		
10.	Saya berusaha untuk menerima tugas sebagai kader dengan senang hati walaupun terasa berat		

D. Imbalan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Sebagai kader jumantik, apakah anda mendapatkan imbalan/honor/biaya transportasi ? <ul style="list-style-type: none"> Berapa rata-rata jumlah yang diperoleh dalam sebulan ? Rp..... 		
2.	Apakah honor anda dibayar tepat waktu sesuai kesepakatan (minggun/bulanan/triwulan/semester) ?		
3.	Apakah imbalan/honor yang didapat cukup dalam menjalankan tugas sebagai kader jumantik ?		
4.	Jika tidak ada imbalan/honor apakah anda masih mau bekerja sebagai kader jumantik ?		
5.	Apakah imbalan mempengaruhi anda untuk bekerja ?		

6.	Apakah anda pernah mendapatkan penghargaan sebagai kader jumentik ? • Jika pernah berupa apa ?.....		
----	--	--	--

E. Fasilitas

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Sebagai kader jumentik apakah anda mendapatkan peralatan/perlengkapan penunjang kegiatan anda ?		
2.	Peralatan/perlengkapan apa saja yang anda dapatkan • Buku/lembar form jumentik ? • Alat tulis ? • Sentar ? • Rompi / baju / topi indentitas jumentik ? • Abate ? • Pipet / plastik abate		

F. Kinerja Kader Jumentik

Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban

1. Seberapa sering anda melakukan pemeriksaan jentik berkala (PJB)
 - a. Sekali dalam sebulan
 - b. Sekali dalam 3 minggu
 - c. Sekali dalam 2 minggu
 - d. Sekali dalam 1 minggu
 - e. Lain-lain.....
2. Apakah anda selalu membawa peralatan/perlengkapan JUMANTIK saat bekerja ?
 - a. Tidak
 - b. Iya

3. Selain rumah warga apakah anda juga melakukan pemeriksaan jentik berkala (PJB) pada tempat-tempat umum, tempat ibadah maupun fasilitas umum lainnya ?
 - a. Tidak
 - b. Iya
4. Dalam seminggu berapa rata-rata rumah yang dapat anda periksa rumah (*tuliskan jumlahnya*)
5. Apakah anda memiliki buku register hasil Pemantauan Jentik Berkala (PJB) ?
(*lihat juga laporan kegiatannya*)
 - a. Tidak
 - b. Ya
6. Kapan terakhir kali anda melakukan penyuluhan tentang Demam Berdarah Dangué (DBD)
 - a. Tidak pernah
 - b. Seminggu yang lalu
 - c. Sebulan yang lalu
 - d. Tiga bulan yang lalu
 - e. Lain-lain.....
7. Seberapa sering anda melaporkan hasil kegiatan Pemantauan Jentik Berkala (PJB) dan kegiatan terkait lainnya ke Puskesmas
 - a. Tidak pernah
 - b. Setiap minggu
 - c. Setiap bulan
 - d. Setiap tiga bulan
 - e. Lain-lan.....
8. Selain Puskesmas apakah anda juga melaporkan secara rutin hasil kegiatan Pemantauan Jentik Berkala (PJB) dan kegiatan terkait lainnya ke Lurah/RW/RT ?
 - a. Tidak
 - b. Ya

9. Apakah anda pernah melakukan PSN DBD bersama warga di wilayah ini ?
- Tidak
(Bila Tidak lanjut ke pertanyaan no 12)
 - Ya
(Bila Ya teruskan)
10. Seberapa sering kegiatan PSN DBD biasanya dilakukan ?
- Seminggu sekali
 - Sebulan sekali
 - Tiga bulan sekali
 - Enam bulan sekali
 - Lain-lain.....
11. Kapan terakhir kali kegiatan PSN DBD bersama warga anda lakukan ?
- Seminggu yang lalu
 - Sebulan yang lalu
 - Tiga bulan yang lalu
 - Enam bulan yang lalu
 - Lain-lain.....
12. Apakah anda pernah mendapat teguran dari koordinator jumentik / petugas kelurahan atau puskesmas karena kelalaian atau ketidakaktifan anda ?
- Tidak
 - Iya
13. Apakah saat ini ditempat kerja anda ada penderita DBD ?
- Ya
 - Tidak
14. Berapa jumlah penderita DBD di tempat anda bekerja sebagai kader Jumentik ?.....



PEMERINTAH KOTA PONTIANAK
DINAS KESEHATAN
 JALAN JEND. AHMAD YANI TELP. (0561) 760528 FAX. 732602
 PONTIANAK 78121

Pontianak, 16 November 2018

Kepada :

Nomor : 045.4 / 20346 / Dinkes - UA / 2018
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Pengambilan Data

Yth. Kepala Bidang P3PL
 di-
PONTIANAK

Menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Pontianak Nomor : 996/II.3.AU.15/A/2018 Tanggal 12 Nopember 2018 perihal Izin Pengambilan Data atas nama :

Nama : IRATIANI
 NIM : 151510223
 Data yang dibutuhkan : Data Kasus Demam berdarah (DBD) tahun 2015-2018

Diharapkan bantuan untuk memfasilitasi yang bersangkutan berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan tersebut, setelah kegiatan selesai diharapkan untuk melaporkan hasil penelitiannya ke Dinas Kesehatan Kota Pontianak.

Demikian hal ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

a.n Kepala Dinas Kesehatan
 Kota Pontianak
 Plt. Sekretaris

dr. Rifka, MM
Pembina
NIP 19740303 200212 2 006

Tembusan : disampaikan kepada
 1. Yth. Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Pontianak
 2. Arsip



PEMERINTAH KOTA PONTIANAK
DINAS KESEHATAN
 JALAN JEND. AHMAD YANI TELP. (0561) 760528 FAX. 732602
 PONTIANAK 78121

Pontianak, 16 November 2018

Kepada :

Nomor : 045.4 / 20345 / Dinkes - UA / 2018
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Pengambilan Data

Yth. Kepala UPTD/UPK Puskesmas
 Kec. Pontianak Barat
 di-
PONTIANAK

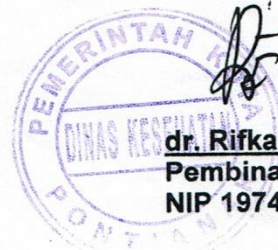
Menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Pontianak Nomor : 996/II.3.AU.15/A/2018 Tanggal 12 Nopember 2018 perihal Izin Pengambilan Data atas nama :

Nama : IRATIANI
 NIM : 151510223
 Data yang dibutuhkan : Pengambilan Data Kader Jumantik (Juru Pemantau Jentik) di Puskesmas-puskesmas Pontianak Barat

Diharapkan bantuan untuk memfasilitasi yang bersangkutan berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan tersebut, setelah kegiatan selesai diharapkan untuk melaporkan hasil penelitiannya ke Dinas Kesehatan Kota Pontianak.

Demikian hal ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

a.n Kepala Dinas Kesehatan
 Kota Pontianak
 Plt. Sekretaris



dr. Rifka, MM
Pembina
NIP 19740303 200212 2 006

Tembusan : disampaikan kepada
 1. Yth. Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Pontianak
 2. Arsip



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK FAKULTAS ILMU KESEHATAN

JL. Jend. Ahmad Yani No. 111 Pontianak Kalimantan Barat
Telp : (0561) 737278 - Fax : (0561) 764571

www.unmuhpnk.ac.id

fikesborneo@unmuhpnk.ac.id

Nomor : 0240/II.3.AU.15/A/2019
Lamp : -
Hal : Izin Penelitian

Pontianak, 26 Maret 2019

Kepada Yth :
Kepala UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Barat
di -
Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Teriring do'a semoga kita senantiasa berada dalam limpahan rahmat dan hidayah dari Allah SWT Aamiin.

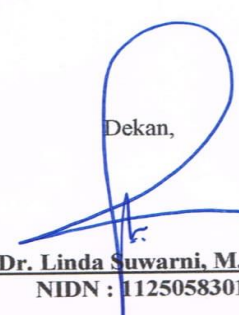
Sehubungan dengan akan dilaksanakannya penelitian skripsi:

Nama : Iratiani
NPM : 151510223
Tempat/Tgl. Lahir : Ketapang, 9 Oktober 1997
Peminatan : PKIP
Judul Skripsi : "Hubungan Pelatihan, Motivasi, Imbalan dan Fasilitas dengan Kinerja Kader Jumantik di Kecamatan Pontianak Barat".
Lokasi Penelitian : Wilayah Kerja Kecamatan Pontianak Barat.

Maka kami mohon kepada yang bersangkutan agar di berikan izin penelitian skripsi tersebut. Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/ Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Dekan,


Dr. Linda Suwarni, M.Kes
NIDN : 1125058301

Tembusan disampaikan kepada Yth :
Arsip



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK FAKULTAS ILMU KESEHATAN

JL. Jend. Ahmad Yani No. 111 Pontianak Kalimantan Barat

Telp : (0561) 737278 - Fax : (0561) 764571

www.unmuhpnk.ac.id

fikesborneo@unmuhpnk.ac.id

Nomor : 0240/II.3.AU.15/A/2019
Lamp : -
Hal : Izin Penelitian

Pontianak, 26 Maret 2019

Kepada Yth :
Kepala UPK Puskesmas Perum II
di -

Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Teriring do'a semoga kita senantiasa berada dalam limpahan rahmat dan hidayah dari Allah SWT Aamiin.

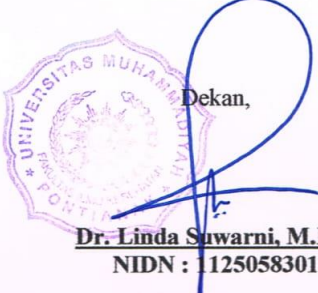
Sehubungan dengan akan dilaksanakannya penelitian skripsi:

Nama : Iratiani
NPM : 151510223
Tempat/Tgl. Lahir : Ketapang, 9 Oktober 1997
Peminatan : PKIP
Judul Skripsi : "Hubungan Pelatihan, Motivasi, Imbalan dan Fasilitas dengan Kinerja Kader Jumantik di Kecamatan Pontianak Barat".
Lokasi Penelitian : Wilayah Kerja Kecamatan Pontianak Barat.

Maka kami mohon kepada yang bersangkutan agar di berikan izin penelitian skripsi tersebut.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/ Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.


 Dekan,
Dr. Linda Suwarni, M.Kes
 NIDN : 125058301

Tembusan disampaikan kepada Yth :
Arsip



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK FAKULTAS ILMU KESEHATAN

JL. Jend. Ahmad Yani No. 111 Pontianak Kalimantan Barat
Telp : (0561) 737278 - Fax : (0561) 764571

www.unmuhpnk.ac.id

fikesborneo@unmuhpnk.ac.id

Nomor : 0240/II.3.AU.15/A/2019
Lamp : -
Hal : Izin Penelitian

Pontianak, 26 Maret 2019

Kepada Yth :
Kepala UPK Puskesmas Kom Yos Sudarso
di -
Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

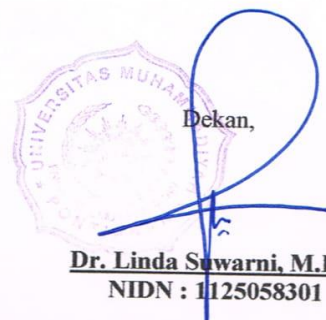
Teriring do'a semoga kita senantiasa berada dalam limpahan rahmat dan hidayah dari Allah SWT Aamiin.

Sehubungan dengan akan dilaksanakannya penelitian skripsi:

Nama : Iratiani
NPM : 151510223
Tempat/Tgl. Lahir : Ketapang, 9 Oktober 1997
Peminatan : PKIP
Judul Skripsi : "Hubungan Pelatihan, Motivasi, Imbalan dan Fasilitas dengan Kinerja Kader Jumanik di Kecamatan Pontianak Barat".
Lokasi Penelitian : Wilayah Kerja Kecamatan Pontianak Barat.

Maka kami mohon kepada yang bersangkutan agar di berikan izin penelitian skripsi tersebut. Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/ Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.


 Dekan,
Dr. Linda Suwarni, M.Kes
 NIDN : 1125058301

Tembusan disampaikan kepada Yth :
Arsip



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK FAKULTAS ILMU KESEHATAN

JL. Jend. Ahmad Yani No. 111 Pontianak Kalimantan Barat

Telp : (0561) 737278 - Fax : (0561) 764571

www.unmuhpnk.ac.id

fikesborneo@unmuhpnk.ac.id

Nomor : 0240/II.3.AU.15/A/2019
Lamp : -
Hal : Izin Penelitian

Pontianak, 26 Maret 2019

Kepada Yth :
Kepala UPK Puskesmas Pal V
di -
Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.


Teriring do'a semoga kita senantiasa berada dalam limpahan rahmat dan hidayah dari Allah SWT Aamiin.

Sehubungan dengan akan dilaksanakannya penelitian skripsi:

Nama : Iratiani
NPM : 151510223
Tempat/Tgl. Lahir : Ketapang, 9 Oktober 1997
Peminatan : PKIP
Judul Skripsi : "Hubungan Pelatihan, Motivasi, Imbalan dan Fasilitas dengan Kinerja Kader Jumantik di Kecamatan Pontianak Barat".
Lokasi Penelitian : Wilayah Kerja Kecamatan Pontianak Barat.

Maka kami mohon kepada yang bersangkutan agar di berikan izin penelitian skripsi tersebut. Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/ Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.


 Dekan,
Dr. Linda Suwarni, M.Kes
 NIDN : 1125058301

Tembusan disampaikan kepada Yth :
Arsip



PEMERINTAH KOTA PONTIANAK
DINAS KESEHATAN
UPTD PUSKESMAS KECAMATAN PONTIANAK BARAT
 Jalan M Yusup No 02 Telp.(0561) 771494
 PONTIANAK 78113

SURAT KETERANGAN

Nomor : 870 / 1038 /Perum 1/V /2019

Berdasarkan surat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah nomor 0240/ II.3 AU.15/A/2019 Pontianak, Tanggal 26 Maret 2019. perihal Izin Penelitian. Maka dengan ini Kepala UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Barat menerangkan bahwa :

Nama	: Iratiani
NIM	: 151510223
Tempat /Tgl Lahir	: Ketapang, 9 Oktober 1997
Peminatan	: PKIP
Judul Skripsi	: Hubungan Pelatihan, Motivasi, Imbalan dan Falsilitas dengan Kinerja Kader Jumantik di Kecamatan Pontianak Barat.

Adalah benar telah melakukan Penelitian di Wilayah Kerja UPTD Puskesmas Kecamatan Pontianak Barat. Pada tanggal 28 s/d 27 April 2018.

Demikian surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pontianak, 08 Mei 2019

Kepala UPTD Puskesmas Kecamatan
Pontianak Barat
Ka Subag TU



Endang Darmanto, SKM

NIP. 19620605-198603 1 036



PEMERINTAH KOTA PONTIANAK
DINAS KESEHATAN
PUSKESMAS PERUMNAS II
JALAN HASYIM ACHMAD TELP (0561)776043
Email : Puskesmas.Perumnas2@yahoo.co.id
PONTIANAK

Nomor : 800/ 237/ BM/PR.II/ IV // 2019
Lampiran : -
Perihal : Balasan Izin Penelitian.

Pontianak, 29 April 2019
Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah
Pontianak
Di -
Pontianak.

Menindak lanjuti Surat dari Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Pontianak Nomor 0240/II.3.AU.15/A/2019 tertanggal 26 Maret 2019 , dengan Perihal Izin Penelitian atas Mahasiswa :

Nama : Iratiani
NPM : 151510223
Judul : Hubungan Pelatihan, Motivasi, Imbalan dan Fasilitas dengan Kinerja Kader Jumantik di Kecamatan Pontianak Barat.

Berkenaan dengan perihal tersebut diatas, kami tidak berkeberatan memfasilitasi yang bersangkutan untuk melakukan Penelitian di Puskesmas Perumnas II.

Sehubungan dengan Perihal tersebut , kami sampaikan bahwa yang bersangkutan Telah Selesai Melakukan Penelitian di Puskesmas Perumnas II dari Tanggal 28 Maret 2019 sampai dengan tanggal 27 April 2019.

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Kepala Puskesmas Perumnas II
Kota Pontianak



[Signature]
PANDU WIBOWO, S.Si,Apt
NIP.19820318 201001 1 007

Tembusan : Disampaikan Kepada :

1. Kepala Dinas Kesehatan Kota Pontianak
2. Kepala UPTD Puskesmas Kec. Pontianak Barat
3. Mahasiswa Yang Bersangkutan



PEMERINTAH KOTA PONTIANAK
DINAS KESEHATAN
UPK PUSKESMAS KOM YOS SUDARSO
 JL. APEL NO. 62 ☎ (0561) 8128434
PONTIANAK

Pontianak, 11 Mei 2019

Nomor : 800 / 258 / PUSK-KYS / 2019
 Lampiran : 1 Lembar
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
 Universitas Muhammadiyah
 Pontianak
 di-
 Pontianak

Dengan hormat,

Sehubungan surat dari Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Pontianak Nomor 0240/II.3AU.15/A/2019 tanggal 26 Maret 2019 perihal:izin Penelitian atas nama:

Nama : IRATIANA

NIM : 151510223

Peminatan : PKIP

Judul Skripsi: Hubungan Pelatihan, Motivasi, Imbalan dan Fasilitas dengan Kinerja Kader Jumantik di Kecamatan Pontianak Barat” .

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan Penelitian dengan judul tersebut diatas di wilayah kerja UPK Puskesmas Kom Yos Sudarso dengan hasil terlampir.

Demikian surat ini kami sampaikan ,untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih

Kepala UPK Puskesmas Kom Yos Sudarso
 Kota Pontianak



Titin Herdiana, SKM

NIP. 19800222 200312 2 007



PEMERINTAH KOTA PONTIANAK
DINAS KESEHATAN
UPK PUSKESMAS PAL LIMA

Alamat : Jl. Tabrani Ahmad
PONTIANAK 78121

Nomor : 194/PPKM/V/V/2019

Pontianak, 11 Mei 2019

Lamp : -

Kepada

Perihal : Laporan Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah
Pontianak
di-
Pontianak

Dengan hormat,

Sehubungan dengan Surat dari Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah
Nomor : 0240/II.3.AU.15/A/2019 Tanggal 26 Maret 2019 Perizinan penelitian An:

N a m a : Iratiani

N I M : 151510223

T T L : Ketapang, 9 Oktober 1997

Telah nyata dan menyelesaikan, melakukan penelitian Hubungan pelatihan, Motivasi Imbalan dan Fasilitas dengan Kinerja Kader Jumantik di Kecamatan Pontianak Barat :

Demikianlah laporan ini dibuat, untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Puskesmas Pal Lima



Wardiaty.SKM

NIP. 19690703 198901 2 004

LAMPIRAN 7

Karakteristik Responden

Frequencies Table

Puskesmas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	UPTD Puskesmas Perum 1	2	5,9	5,9	5,9
	UPK Puskesmas Perumnas II	13	38,2	38,2	44,1
	UPK Puskesmas Kom Yos Sudarso	12	35,3	35,3	79,4
	UPK Puskesmas Pal V	7	20,6	20,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Kelompok_Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 25 tahun	3	8,8	8,8	8,8
	26 - 45 tahun	20	58,8	58,8	67,6
	46 - 65 tahun	10	29,4	29,4	97,1
	> 60 tahun	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	2	5,9	5,9	5,9
	Perempuan	32	94,1	94,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	5	14,7	14,7	14,7
	SMA	26	76,5	76,5	91,2
	D3	1	2,9	2,9	94,1
	S1	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Swasta	2	5,9	5,9	5,9
	Honorer	4	11,8	11,8	17,6
	Wirausaha	5	14,7	14,7	32,4
	Ibu Rumah Tangga	22	64,7	64,7	97,1
	Purnawirawan	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Lama_Menjadi_Kader_Jumantik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 tahun	5	14,7	14,7	14,7
	2 tahun	10	29,4	29,4	44,1
	3 tahun	8	23,5	23,5	67,6
	5 tahun	11	32,4	32,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Descriptives Table

Descriptive Statistics

Umur

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Umur	34	18	72	40,94	11,287
Valid N (listwise)	34				

Descriptive Statistics

Lama Menjadi Kader

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lama_Menjadi_Kader_Jumantik	34	1	5	3	1,496
Valid N (listwise)	34				

LAMPIRAN 8

HASIL UJI NORMALITAS

Motivasi

Explore

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Total_Motivasi	34	100,0%	0	,0%	34	100,0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
Total_Motivasi	Mean		7,32	,259
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	6,80	
		Upper Bound	7,85	
	5% Trimmed Mean		7,42	
	Median		8,00	
	Variance		2,286	
	Std. Deviation		1,512	
	Minimum		4	
	Maximum		9	
	Range		5	
	Interquartile Range		3	
	Skewness		-,702	,403
	Kurtosis		-,394	,788

- Skewness : Std. Skewness = $-0,702 : 0,403 = -1,74$ (dalam rentang -2 sampai 2) dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi **Normal**.
- Data Motivasi berdistribusi Normal jadi untuk kategori data yang dilihat yaitu nilai Mean (7,32)

Imbalan

Explore

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Total_Imbalan	34	100,0%	0	,0%	34	100,0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
Total_Imbalan	Mean		3,56	,135
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,28	
		Upper Bound	3,83	
	5% Trimmed Mean		3,57	
	Median		4,00	
	Variance		,618	
	Std. Deviation		,786	
	Minimum		2	
	Maximum		5	
	Range		3	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		-,206	,403
	Kurtosis		-,203	,788

- Skewness : Std. Skewness = $-0,206 : 0,403 = -0,51$ (dalam rentang -2 sampai 2) dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi **Normal**.
- Data imbalan berdistribusi Normal jadi untuk kategori data yang dilihat yaitu nilai Mean (3.56)

Fasilitas

Explore

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Total_Fasilitas	34	100,0%	0	,0%	34	100,0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
Total_Fasilitas	Mean		5,03	,314
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4,39	
		Upper Bound	5,67	
	5% Trimmed Mean		5,03	
	Median		4,00	
	Variance		3,363	
	Std. Deviation		1,834	
	Minimum		3	
	Maximum		7	
	Range		4	
	Interquartile Range		4	
	Skewness		,079	,403
	Kurtosis		-1,941	,788

- Skewness : Std. Skewness = $0,079 : 0,403 = 0,2$ (dalam rentang -2 sampai 2) dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi **Normal**.

Kinerja

Explore

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Score_Kinerja	34	100,0%	0	,0%	34	100,0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
Score_Kinerja	Mean		7,35	,276
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	6,79	
		Upper Bound	7,92	
	5% Trimmed Mean		7,42	
	Median		8,00	
	Variance		2,599	
	Std. Deviation		1,612	
	Minimum		4	
	Maximum		10	
	Range		6	
	Interquartile Range		3	
	Skewness		-,525	,403
	Kurtosis		-,700	,788

- Skewness : Std. Skewness = $-0,525 : 0,403 = -1,3$ (dalam rentang -2 sampai 2) dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi **Normal**.
- Data Kinerja Kader jumentik berdistribusi Normal jadi untuk kategori data Nilai yang dilihat yaitu nilai Mean (7,35)

LAMPIRAN 9

OUTPUT ANALISIS UNIVARIAT

Frequencies

Statistics

		Pelatihan	Kategori_Motivasi	Kategori_Imbalan	Kategori_Fasilitas	Kategori_Kinerja
N	Valid	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

Pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	3	8,8	8,8	8,8
	Pernah	31	91,2	91,2	100,0
Total		34	100,0	100,0	

Kategori_Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang baik	16	47,1	47,1	47,1
	Baik	18	52,9	52,9	100,0
Total		34	100,0	100,0	

Kategori_Imbalan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang memuaskan	15	44,1	44,1	44,1
	Memuaskan	19	55,9	55,9	100,0
Total		34	100,0	100,0	

Kategori_Fasilitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Lengkap	19	55,9	55,9	55,9
	Lengkap	15	44,1	44,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Kategori_Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang baik	15	44,1	44,1	44,1
	Baik	19	55,9	55,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

LAMPIRAN 10

OUTPUT ANALISIS BIVARIAT

Crosstabs

Case Processing Summary



	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Pelatihan * Kategori_Kinerja	34	100,0%	0	,0%	34	100,0%

Pelatihan * Kategori_Kinerja Crosstabulation

			Kategori_Kinerja		Total
			Kurang baik	Baik	
Pelatihan	Tidak Pernah	Count	3	0	3
		Expected Count	1,3	1,7	3,0
		% within Pelatihan	100,0%	,0%	100,0%
	Pernah	Count	12	19	31
		Expected Count	13,7	17,3	31,0
		% within Pelatihan	38,7%	61,3%	100,0%
Total	Count	15	19	34	
	Expected Count	15,0	19,0	34,0	
	% within Pelatihan	44,1%	55,9%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4,168 ^b	1	,041		
Continuity Correction ^a	2,052	1	,152		
Likelihood Ratio	5,282	1	,022		
Fisher's Exact Test				,076	,076
Linear-by-Linear Association	4,045	1	,044		
N of Valid Cases	34				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,32.

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
	Lower	Upper	Lower
For cohort Kategori_Kinerja = Kurang baik N of Valid Cases	2,583 34	1,659	4,023

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kategori_Motivasi * Kategori_Kinerja	34	100,0%	0	,0%	34	100,0%

Kategori_Motivasi * Kategori_Kinerja Crosstabulation

			Kategori_Kinerja		Total
			Kurang baik	Baik	
Kategori_Motivasi	Kurang baik	Count	11	5	16
		Expected Count	7,1	8,9	16,0
		% within Kategori_Motivasi	68,8%	31,3%	100,0%
	Baik	Count	4	14	18
		Expected Count	7,9	10,1	18,0
		% within Kategori_Motivasi	22,2%	77,8%	100,0%
Total	Count	15	19	34	
	Expected Count	15,0	19,0	34,0	
	% within Kategori_Motivasi	44,1%	55,9%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7,438(b)	1	,006		
Continuity Correction(a)	5,670	1	,017		
Likelihood Ratio	7,718	1	,005		
Fisher's Exact Test				,014	,008
Linear-by-Linear Association	7,219	1	,007		
N of Valid Cases	34				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,06.

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
	Lower	Upper	Lower
Odds Ratio for Kategori_Motivasi (Kurang baik / Baik)	7,700	1,661	35,692
For cohort Kategori_Kinerja = Kurang baik	3,094	1,226	7,804
For cohort Kategori_Kinerja = Baik	,402	,186	,866
N of Valid Cases	34		

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kategori_Imbalan * Kategori_Kinerja	34	100,0%	0	,0%	34	100,0%

Kategori_Imbalan * Kategori_Kinerja Crosstabulation

			Kategori_Kinerja		Total
			Kurang baik	Baik	
Kategori_Imbalan	Kurang memuaskan	Count	11	4	15
		Expected Count	6,6	8,4	15,0
		% within Kategori_Imbalan	73,3%	26,7%	100,0%
	Memuaskan	Count	4	15	19
		Expected Count	8,4	10,6	19,0
		% within Kategori_Imbalan	21,1%	78,9%	100,0%
Total	Count	15	19	34	
	Expected Count	15,0	19,0	34,0	
	% within Kategori_Imbalan	44,1%	55,9%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	9,293(b)	1	,002		
Continuity Correction(a)	7,294	1	,007		
Likelihood Ratio	9,708	1	,002		
Fisher's Exact Test				,005	,003
Linear-by-Linear Association	9,020	1	,003		
N of Valid Cases	34				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,62.

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
	Lower	Upper	Lower
Odds Ratio for Kategori_Imbalan (Kurang memuaskan / Memuaskan)	10,313	2,104	50,537
For cohort Kategori_Kinerja = Kurang baik	3,483	1,384	8,764
For cohort Kategori_Kinerja = Baik	,338	,141	,807
N of Valid Cases	34		

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kategori_Fasilitas * Kategori_Kinerja	34	100,0%	0	,0%	34	100,0%

Kategori_Fasilitas * Kategori_Kinerja Crosstabulation

			Kategori_Kinerja		Total
			Kurang baik	Baik	
Kategori_Fasilitas	Kurang Lengkap	Count	9	10	19
		Expected Count	8,4	10,6	19,0
		% within Kategori_Fasilitas	47,4%	52,6%	100,0%
	Lengkap	Count	6	9	15
		Expected Count	6,6	8,4	15,0
		% within Kategori_Fasilitas	40,0%	60,0%	100,0%
Total	Count	15	19	34	
	Expected Count	15,0	19,0	34,0	
	% within Kategori_Fasilitas	44,1%	55,9%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,185(b)	1	,667		
Continuity Correction(a)	,007	1	,935		
Likelihood Ratio	,185	1	,667		
Fisher's Exact Test				,738	,468
Linear-by-Linear Association	,179	1	,672		
N of Valid Cases	34				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,62.

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
	Lower	Upper	Lower
Odds Ratio for Kategori_Fasilitas (Kurang / Baik)	1,350	,343	5,315
For cohort Kategori_Kinerja = Kurang baik	1,184	,543	2,584
For cohort Kategori_Kinerja = Baik	,877	,484	1,589
N of Valid Cases	34		

