

Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Juru Pemantau Jentik Dalam Pelaksanaan Pemberantasan Sarang Nyamuk Di Kecamatan Denpasar Selatan Tahun 2013

Ni Putu Desi Ary Sandhi *¹, Ni Ketut Martini ¹

Alamat: PS Ilmu Kesehatan Masyarakat Fak. Kedokteran Universitas Udayana

Email: Desisandhi@yahoo.co.id

*Penulis untuk berkorespondensi

ABSTRAK

Kasus tertinggi Demam Berdarah *Dengue* terdapat di Kecamatan Denpasar Selatan dengan total penderita 371 orang. Jika dilihat dari Angka Bebas Jentik Kecamatan Denpasar Selatan memiliki presentase terendah yaitu 93,13%. Rendahnya Angka Bebas Jentik di Kecamatan Denpasar Selatan < 95% mengindikasikan rendahnya kinerja jumantik dalam pelaksanaan pemberantasan sarang nyamuk belum maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor lingkungan kerja, kompensasi, dan supervisi terhadap kinerja juru pemantau jentik dalam pelaksanaan pemberantasan sarang nyamuk di Kecamatan Denpasar Selatan.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan sampel berjumlah 57 orang. Jenis penelitian yang digunakan analitik kuantitatif dengan rancangan penelitian *crosssectional*. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis univariat, bivariat dan multivariat dengan regresi logistik.

Hasil Penelitian ini menunjukkan analisis univariat variabel lingkungan kerja sebagian besar memiliki kategori kurang baik 35 orang (61,4%), variabel kompensasi separuhnya memiliki kategori kurang baik 29 orang (50,9%), variabel supervisi sebagian besar memiliki kategori kurang baik 33 orang (57,9%), dan variabel kinerja sebagian besar memiliki kategori kurang baik 32 orang (56,1%). Berdasarkan analisis bivariat lingkungan kerja dan kompensasi tidak ada hubungan signifikan dengan kinerja jumantik dengan nilai *p value* 0,197 dan 0,147 ($p > 0,05$) sedangkan supervisi memiliki hubungan signifikan dengan kinerja jumantik dengan nilai *p value* 0,000 ($p < 0,05$). Analisis multivariat menunjukkan lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan dengan kinerja jumantik dengan nilai *p value* 0,194 dan 0,495 ($p > 0,05$) sedangkan supervisi memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja jumantik dengan nilai *p value* 0,000 ($p < 0,05$).

Simpulan dari penelitian bahwa yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja jumantik yaitu variabel supervisi. Saran yang dapat diberikan agar pihak Dinas Kesehatan Kota Denpasar harus selalu memenuhi sarana dan prasarana jumantik serta memberikan penghargaan kepada jumantik berprestasi sehingga dapat meningkatkan kinerja jumantik.

Keywords: Lingkungan kerja, Kompensasi, Supervisi, Kinerja, Jumantik

PENDAHULUAN

Penyakit Demam Berdarah *Dengue* (DBD) merupakan salah satu masalah kesehatan masyarakat penting di Indonesia. Direktorat Jenderal Pemberantasan Penyakit Menular dan Penyehatan Lingkungan tahun 2001 menyatakan penyakit DBD adalah penyakit infeksi oleh virus *Dengue* yang ditularkan melalui gigitan nyamuk *Aedes*, dengan ciri demam tinggi mendadak disertai manifestasi perdarahan dan bertendensi menimbulkan renjatan (*shock*) dan kematian (Fathi dkk, 2005).

Kota Denpasar merupakan salah satu daerah endemis DBD di Provinsi Bali. Berdasarkan laporan Dinas Kesehatan Kota Denpasar Tahun 2012, kasus tertinggi DBD terdapat di Kecamatan Denpasar Selatan. Total penderita DBD di Kecamatan Denpasar Selatan tahun 2011 sebanyak 371 orang dengan satu orang meninggal. Jika dilihat dari Angka Bebas Jentik (ABJ) Kecamatan Denpasar Selatan memiliki presentase Angka Bebas Jentik terendah sebesar 93,13% (Dinkes Kota Denpasar 2012).

Berbagai upaya telah dilakukan oleh Dinkes Kota Denpasar untuk menekan angka kejadian DBD salah satunya dengan memberdayakan jumentik. (Dinkes Kota Denpasar, 2012). hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Salawati dkk tahun 2011 bahwa dengan memberdayakan jumentik akan meningkatkan ABJ dan

menurunkan *House Indeks* (HI), *Container Indeks* (CI) dan *Bretau Indeks* (BI).

Juru Pemantau Jentik (Jumentik) adalah orang yang direkrut dari masyarakat untuk melakukan pemeriksaan jentik secara berkala dan terus – menerus serta menggerakkan masyarakat dalam melaksanakan pemberantasan sarang nyamuk DBD (Depkes RI, 2004a). Berdasarkan data Dinas Kesehatan Kota Denpasar Tahun 2012 jumlah jumentik di Kecamatan Denpasar Selatan terdiri dari 105 orang jumentik dengan 11 koordinator jumentik yang tersebar di empat puskesmas.

Rendahnya ABJ di Kecamatan Denpasar Selatan dibawah target nasional yaitu > 95% mengindikasikan bahwa kinerja jumentik dalam pelaksanaan pemberantasan sarang nyamuk masih belum maksimal. Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. (Marwansyah, 2010:228). Menurut Gibson (1996) dalam Ulya (2009) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu faktor individu, faktor psikologis serta faktor organisasi. Penelitian Sukadana Tentang Kinerja Jumentik dan Faktor yang Mempengaruhinya Tahun 2009 menyatakan bahwa faktor individu, psikologis dan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja jumentik dan faktor psikologis memiliki

pengaruh paling besar yang mempengaruhi kinerja jumentik.

Motivasi merupakan salah satu faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja jumentik. Hasibuan (1999) mengemukakan motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Sutrisno, 2009). Menurut Sutrisno (2009) motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Berdasarkan penelitian Djuhaeni dkk (2010) mengatakan bahwa motivasi eksternal kader posyandu lebih bermakna daripada motivasi internal. Motivasi eksternal terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan kerja, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

Dengan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk meneliti *Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Juru Pemantau Jentik Dalam Pelaksanaan Pemberantasan Sarang Nyamuk di Kecamatan Denpasar Selatan Tahun 2013*.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian analitik kuantitatif. Rancangan dalam penelitian ini adalah *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Denpasar Selatan yang dilaksanakan pada bulan Maret – Mei 2013.

Populasi dalam penelitian ini adalah 105 orang dan sampel yang digunakan 57 orang dengan kriteria inklusi yaitu jumentik yang terdaftar di puskesmas dan masih aktif dan kriteria eksklusi yaitu jumentik yang menolak untuk berpartisipasi. Teknik sampling yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah kuesioner.

Sebelum penelitian ini dilaksanakan terlebih dahulu dilakukan uji validitas di Puskesmas I Denpasar Barat dengan 30 responden. Uji validitas dinyatakan valid pada variabel lingkungan kerja, sedangkan variabel kompensasi, supervisi dan kinerja beberapa indikator dinyatakan tidak valid sehingga tidak digunakan dalam penelitian ini. Uji reliabilitas yang menyatakan semua variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Analisa data dilakukan dengan univariat, bivariat dan multivariat dengan menggunakan uji statistik regresi logistik.

HASIL

Deskripsi Karakteristik Jumentik

Karakteristik responden merupakan ciri khas jumentik yang meliputi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Jenis kelamin jumentik terdistribusi sebagian besar adalah perempuan sebanyak 54 orang (94,7%) dibandingkan

jumantik yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 3 orang (5,3%).

Umur jumantik sebagian besar memiliki umur > 35 tahun yaitu 35 orang (61,4%) sedangkan 22 orang (38,6%) memiliki umur ≤ 35 tahun. Tingkat pendidikan jumantik sebagian besar pendidikan menengah 45 orang (78,9%), sedangkan pendidikan dasar 6 orang (10,5%) dan pendidikan tinggi 6 orang (10,5%). Masa kerja jumantik sebagian besar ≤ 5 tahun yaitu 37 orang (64,9%) dan > 5 tahun sebesar 20 orang (35,1%).

Analisis Univariat

Deskripsi variabel meliputi lingkungan kerja, kompensasi, supervisi dan kinerja jumantik. Berdasarkan hasil analisis univariat menunjukkan sebagian besar jumantik memiliki lingkungan kerja kurang baik 35 orang (61,4%) dibandingkan dengan jumantik yang mempunyai lingkungan kerja baik 22 orang (38,6%). Untuk kompensasi separuhnya jumantik memiliki kompensasi kurang baik 29 orang (50,9%) dibandingkan dengan jumantik yang mempunyai kompensasi baik 28 orang (49,1%). Untuk supervisi sebagian besar jumantik memiliki supervisi kurang baik 33 orang (57,9%) dibandingkan dengan jumantik yang mempunyai supervisi baik 24 orang (42,1%). Sedangkan untuk kinerja sebagian besar jumantik memiliki kinerja kurang baik 32 orang (56,1%)

dibandingkan dengan jumantik yang mempunyai kinerja baik 25 orang (43,9%).

Analisis Bivariat

Tabel 1. Deskripsi Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Jumantik

Lingkungan Kerja	Kinerja Jumantik		Total
	Kurang Baik	Baik	
Kurang Baik	22 (68,8%)	13 (52,0%)	35 (61,4%)
Baik	10 (31,2%)	12 (48,0%)	22 (38,6%)
Total	32 (100,0%)	25 (100,0%)	57 (100,0%)

$$X^2 = 1,662 ; p \text{ value} = 0,197$$

Tabel 2. Penerimaan Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Jumantik

Kompensasi	Kinerja Jumantik		Total
	Kurang Baik	Baik	
Kurang Baik	19 (59,4%)	10 (40%)	29 (50,9%)
Baik	13 (40,6%)	15 (60%)	28 (49,1%)
Total	32 (100,0%)	25 (100,0%)	57 (100,0%)

$$X^2 = 2,108 ; p \text{ value} = 0,147$$

Tabel 3. Penerimaan Hubungan Supervisi dengan Kinerja Jumantik

Supervisi	Kinerja Jumantik		Total
	Kurang Baik	Baik	
Kurang Baik	28 (87,5%)	5 (20%)	33 (57,9%)
Baik	4 (12,5%)	20 (80%)	24 (42,1%)
Total	32 (100,0%)	25 (100,0%)	57 (100,0%)

$$X^2 = 26,233 ; p \text{ value} = 0,000$$

Berdasarkan hasil analisis bivariat secara statistik dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja jumentik dengan nilai *p value* 0,197 ($p > 0,05$) untuk lingkungan kerja dan *p value* 0,147 ($p > 0,05$) untuk kompensasi. Sedangkan terdapat hubungan antara supervisi terhadap kinerja jumentik dengan nilai *p value* 0,000 ($p < 0,05$). Sedangkan hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa supervisi berpengaruh terhadap kinerja jumentik sebesar 59,737 terhadap kinerja dengan nilai *p value* 0,000 ($p < 0,05$). sedangkan untuk variabel lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja jumentik dengan nilai *p value* 0,194 ($p > 0,05$) untuk lingkungan kerja dan nilai *p value* 0,495 ($p < 0,05$) untuk kompensasi.

Untuk lebih jelasnya pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja juru pemantau jentik dalam pelaksanaan pemberantasan sarang nyamuk di Kecamatan Denpasar Selatan tahun 2013 dapat dilihat pada tabel 4.

DISKUSI

Karakteristik Jumentik

Karakteristik jumentik hampir seluruhnya perempuan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Mowday dalam Wuryanto (2010) yang menyebutkan bahwa wanita sebagai kelompok cenderung memiliki komitmen terhadap organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Wanita pada umumnya harus mengatasi lebih banyak rintangan dalam mencapai posisi mereka dalam organisasi sehingga keanggotaan dalam organisasi menjadi lebih penting bagi mereka.

Umur jumentik sebagian besar berumur > 35 tahun. Menurut Dyne dan Graham dalam Wuryanto (2010) menyatakan bahwa pegawai yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin

Table 4. Analisis Regresi Logistik Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Juru Pemantau Jentik Dalam Pelaksanaan Pemberantasan Sarang Nyamuk di Kecamatan Denpasar Selatan Tahun 2013

No	Variabel	B	SE	Wald	df	P Value	Exp (B)
1	Lingkungan Kerja	-1,467	1,129	1,687	1	0,194	0,231
2	Kompensasi	0,520	0,762	0,466	1	0,495	1,683
3	Supervisi	4,090	1,108	13,619	1	0,000	59,737
	Konstanta	-1,704	0,577	8,731	1	0,003	0,182

sedikit kesempatan pegawai untuk menemukan organisasi.

Tingkat pendidikan jumentik sebagian besar tingkat pendidikan menengah. Menurut Purwanto (2005) semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan lebih rasional dan kreatif serta terbuka dalam menerima adanya bermacam usaha pembaharuan dan dapat menyesuaikan diri terhadap berbagai pembaharuan. Tingkat pendidikan seseorang berpengaruh dalam memberikan respon terhadap sesuatu yang datang dari luar.

Masa kerja jumentik sebagian besar ≤ 5 tahun. Hal ini berbeda pendapat menurut Sastrohadwiryono (2002) yang mengatakan semakin lama seseorang bekerja maka semakin banyak pengalaman yang diperoleh sebaliknya semakin singkat orang bekerja maka semakin sedikit pengalaman yang diperolehnya. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja.

Analisis Univariat Variabel Penelitian

1. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil analisis univariat lingkungan kerja sebagian besar jumentik memiliki lingkungan kerja kurang baik. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal (Ristiana, 2012).

Hal ini dikarenakan lingkungan kerja jumentik berada diluar ruangan. Tak jarang jumentik menghadapi situasi yang tidak nyaman dan tidak kondusif sering ditemukan terutama adanya penolakan dari pihak pemilik rumah yang akan dilakukan pemeriksaan karena kurangnya kesadaran mereka akan bahaya penyakit demam berdarah jadi mereka menganggap jumentik hanya sebagai mengganggu dirumah mereka. Sarana prasarana yang digunakan oleh jumentik juga seadanya dalam melakukan pemeriksaan jentik.

2. Kompensasi

Kompensasi separuhnya jumentik memiliki kompensasi kurang baik. Menurut Mangkunegara (2007), kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas kinerja yang dilakukan karyawannya. Menurut Notoadmodjo (1992) dalam Sutrisno (2009:205) ada beberapa tujuan dari kompensasi yaitu menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan – peraturan. Hal ini disebabkan kompensasi yang mereka bukan masalah uang tetapi adanya pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang mereka lakukan selama menjadi jumentik. Selain itu pekerjaan menjadi jumentik termasuk dalam pekerja sosial.

3. Supervisi

Supervisi sebagian besar jumentik memiliki supervisi kurang baik. Menurut Nursalam (2008) ditinjau dari sudut manajemen, supervisi bisa meningkatkan efektifitas kerja, peningkatan efektifitas kerja ini berhubungan erat dengan makin meningkatnya pengetahuan dan ketrampilan bawahan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja, serta makin terbinanya hubungan dan suasana kerja yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan. dan efisiensi kerja, peningkatan efisiensi kerja ini erat hubungannya dengan makin berkurangnya kesalahan yang dilakukan oleh bawahan dapat dicegah dan karena itu pemakaian sumber daya (tenaga, dana dan sarana) yang sia-sia. Hal ini disebabkan supervisi yang dilakukan kepada jumentik tidak dilakukan secara kontinyu dan berkesinambungan sehingga tidak terjadi peningkatan efektifitas kerja dan efisiensi kerja.

Kinerja sebagian besar jumentik memiliki kinerja kurang baik. Menurut Mangkunegara, (2007) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2007), mengemukakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini disebabkan upaya

kinerja jumentik sangat rendah dapat dilihat dari ketidakmampuan jumentik dalam melaksanakan tugasnya seperti tidak lengkapnya dalam pengisian laporan pemeriksaan jentik serta dukungan puskesmas terhadap pemberdayaan jumentik yang masih lemah.

Analisis Bivariat Variabel Penelitian

1. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Jumentik

Berdasarkan hasil analisis bivariat tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja jumentik. Lingkungan kerja jumentik bukan merupakan lingkungan kerja statis. Lingkungan kerja mereka berada diluar ruangan yang lebih banyak berinteraksi dengan masyarakat. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Mardiana, 2005). Hal ini didukung oleh penelitian Setyowati (2010) yang menyatakan tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada badan perencanaan daerah (Bapeda) kabupaten Klaten. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Wijayanti (2008) yang menyatakan terdapat hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai jajaran direktorat umum, sumber daya manusia dan pendidikan

di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.

2. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Jumantik

Tidak terdapat hubungan antara kompensasi terhadap kinerja jumantik. Kompensasi yang diinginkan bukan masalah uang tetapi pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang mereka lakukan selama menjadi jumantik. Hal ini yang menjadi sangat penting karena pekerjaan yang mereka lakukan termasuk dalam pekerjaan sosial. Robins 1996 dalam Sulistyani (2011), membagi kompensasi menjadi dua bentuk, yaitu kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik. Kompensasi intrinsik menyangkut nilai (non materi) yang diterima karena suatu tugas dan kompensasi ekstrinsik menyangkut imbalan yang diterima dari lingkungan yang mengelilingi tugas itu sendiri. Hal ini didukung oleh penelitian Setyaningsih (2006) yang menyatakan tidak ada hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Amanah Ummah Leuwiliang Bogor. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Darlinta (2013) yang menyatakan terdapat hubungan yang bermakna antara kompensasi dan persepsi terhadap kinerja pegawai bagian administrasi PT Indonesia Power UBP Semarang.

3. Hubungan Supervisi dengan Kinerja Jumantik

Ada hubungan antara supervisi terhadap kinerja jumantik. supervisi yang baik akan meningkatkan kinerja jumantik sehingga pencapaian angka bebas jentik (ABJ) dapat >95%. Muninjaya (1999) mengemukakan bahwa melalui pelaksanaan supervisi yang tepat, organisasi akan memperoleh manfaat yakni : 1) dapat mengetahui sejauh mana kegiatan sudah dilaksanakan. 2) dapat mengetahui adanya penyimpangan pada pemahaman jumantik melaksanakan tugas-tugasnya. 3) dapat mengetahui apakah waktu dan sumber daya lainnya mencukupi kebutuhan dan telah dimanfaatkan secara efisien. 4) dapat mengetahui sebab-sebab terjadinya penyimpangan, 5) dapat mengetahui jumantik yang perlu diberikan penghargaan, dipromosikan atau diberikan pelatihan lanjutan. Hal ini didukung oleh penelitian Rismadefi dan dkk (2013) yang menyatakan terdapat hubungan yang bermakna antara peran supervisi kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi dan penelitian Herman dan dkk (2013) yang menyatakan terdapat hubungan antara supervisi kepala ruangan dengan kepuasan perawat pelaksana di RSUD Liunkendage Tahuna.

Analisis Multivariat Variabel Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Jumantik

Berdasarkan analisis multivariat tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja jumantik. Lingkungan kerja jumantik berada diluar ruangan. Hal ini yang membuat jumantik merasa nyaman bekerja diluar ruangan walaupun sarana prasana yang digunakan seadanya masih dapat melakukan pemantauan jentik. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik yaitu tersedianya sarana dan prasarana yang lengkap yang akan digunakan sebelum mereka melakukan kegiatan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan koordinator, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi. Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Komunikasi yang baik dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi kinerja karyawan dan membangun tim kerja yang baik (Mangkunegara, 2007). Hal ini didukung oleh penelitian Trikusumo dan Muhammad (2011) dengan sampel 50 responden berlokasi di RS. Sari Asih Karawaci menyatakan tidak ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,416353. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Lelebici (2012) yang menyatakan lingkungan kerja

berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bank di Turki.

2. Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Jumantik

Tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja jumantik. Kompensasi yang diinginkan bukan masalah uang tetapi pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang mereka lakukan selama menjadi jumantik. Hal ini yang menjadi sangat penting karena pekerjaan yang mereka lakukan termasuk dalam pekerjaan sosial. Menurut Sastrohadiwiryono (2002:296), penghargaan merupakan pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang. Pengakuan atas suatu kinerja, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali, dapat menjadikan perangsang yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang. Hal ini didukung oleh penelitian Evans dan dkk (2011) berlokasi di Kantor Layanan Sipil Anambra Negara Nigeria yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Setiadji dan Masnurhadi (2009) dengan sampel 64 karyawan berlokasi di RSUD Dr. Moewardi Surakarta yang menyatakan terdapat pengaruh positif variabel

kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Supervisi dengan Kinerja Jumentik

Ada pengaruh antara supervisi terhadap kinerja jumentik. Puskesmas bersama koordinator jumentik telah dapat memenuhi seluruh indikator yang menjadi tolak ukur dalam melakukan supervisi terhadap jumentik. Sehingga dengan melakukan supervisi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja jumentik. Untuk meningkatkan kinerja jumentik, koordinator jumentik harus rutin melakukan pemantauan berkala kemudian memberikan pengarahan terkait tugas – tugas yang harus dijalankan oleh jumentik. Swansburg (1999) mengemukakan bahwa supervisi merupakan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja. Pengawasan yang dilakukan dapat berupa aturan-aturan yang sifatnya mengikat. Adapun karakteristik sistem supervisi (pengawasan) yang baik, yaitu 1) pengawasan harus didasarkan pada sasaran dan tujuan kegiatan, 2) apabila terdapat kesalahan pada saat melakukan pengawasan, segera dilaporkan, 3) pengawasan berorientasi pada tujuan masa yang akan datang, 4) pengawasan harus bersifat kritis, 5) pengawasan harus objektif, 6) pengawasan harus fleksibel, 7) pengawasan harus berdasarkan pola organisasi, 8) pengawasan harus ekonomis, 9) pengawasan harus dapat dipahami, 10)

pengawasan mengarah pada tindakan perbaikan. Suarli dan Yanyan (2009) mengemukakan bahwa supervisi harus dilakukan dengan frekuensi secara kontinyu dan berkesinambungan. Supervisi yang dilakukan hanya sekali, bisa dikatakan bukan supervisi yang baik, karena organisasi selalu berkembang. Tidak ada pedoman yang pasti mengenai berapa kali supervisi harus dilakukan. Supervisi dilaksanakan bergantung dari derajat kesulitan pekerjaan yang dilakukan, serta sifat penyesuaian yang dilakukan. Jika derajat kesulitannya tinggi serta sifat penyesuaiannya mendasar, maka supervisi harus lebih sering dilakukan.

Hal ini didukung oleh penelitian Abdullah dan dkk (2013) dengan sampel 32 orang di RS Tingkat III 16.06.01 Ambon yang menyatakan supervisi memiliki pengaruh yang signifikan dan dominan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dengan nilai *p value* 0,039 ($p < 0,05$).

SIMPULAN

Distribusi jenis kelamin responden hampir seluruhnya adalah perempuan yaitu 54 orang (84,7%), sebagian besar jumentik memiliki umur > 35 tahun yaitu 35 orang (61,4%), tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah pendidikan menengah yaitu 45 orang (78,9%), dan masa kerja responden sebagian besar adalah \leq 5 tahun yaitu 37 orang (64,9%).

Berdasarkan hasil analisis multivariat variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja jumentik dengan nilai *p value* 0,194 ($p > 0,05$).

Berdasarkan hasil analisis multivariat variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja jumentik dengan nilai *p value* 0,495 ($p > 0,05$).

Berdasarkan hasil analisis multivariat variabel supervisi berpengaruh terhadap kinerja jumentik dengan nilai *p value* 0,000 ($p < 0,05$).

Berdasarkan analisis univariat variabel kinerja sebagian besar jumentik memiliki kinerja kurang baik 32 orang (56,1%).

DAFTAR PUSTAKA

1. Abdullah, A. Zulkifli, M. Hadi Mulyono, dan Asiah Hamzah. 2013. Faktor Yang Berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. Universitas Hassanuddin : Fakultas Kesehatan Masyarakat. Tersedia dalam : <http://journal.unhas.ac.id/>. Akses tanggal 14 Mei 2013
2. Dinas Kesehatan Kota Denpasar. 2012. Profil Kesehatan Kota Denpasar Tahun 2011. Denpasar.
3. Dinas Kesehatan Kota Denpasar. 2012. Waspada Demam Berdarah, Laksanakan 3M+. Tersedia dalam : <http://www.denpasarkota.go.id>. Akses 18 Januari 2013.
4. Depkes RI. 2004a. Petunjuk Teknis Pemberantasan Sarang Nyamuk Demam Berdarah Dengue (PSN DBD) oleh Juru Pemantau Jentik (Jumentik). Direktorat Jenderal Pemberantasan penyakit Menular dan Penyehatan Lingkungan.
5. Djuhaeni, Henni, Sharon Gondodiputro dan Rossi Suparman. 2010. Motivasi Kader Meningkatkan Keberhasilan Kegiatan Posyandu. Universitas Padjajaran : Pascasarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran.
6. Darlinta, Dyah. 2013. Hubungan Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Persepsi Kinerja Pegawai Bagian Administrasi PT Indonesia Power UBP Semarang. Universitas Diponegoro Faluktas Ilmu Kesehatan Masyarakat.
7. Evans, Akpunonu, Idemobi Ellis L, Onyeizugbe Chinedu U. 2011. Compensation Manajement AS Tool For Improving Organizational Performance In The Publik Sectors : A Study Of The Civil Service Of Anambra State Of Nigeria. Sacha Journal of Policy and Strategic Studies. Tersedia dalam : <http://sachajournals.com>. Akses tanggal 10 Mei 2013
8. Fathi Fathi, Soedjajadi Keman, Chatarina Umbul Wahyuni. 2005. Peran faktor Lingkungan Dan Perilaku terhadap Penularan Demam Berdarah Dengue Di Kota Mataram. Universitas

- Airlangga : Jurnal Kesehatan Lingkungan Vol 2 No 1 Juli 2005 : 1- 10. Tersedia dalam : <http://210.57.222.46/index.php/JKL/article/view/689/688>. Akses tanggal 15 Januari 2013.
9. Herman, Warouw dan Ram Marnex Tampiang, J. S.B. Tuda. 2013. Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di RSUD Liunkendage Tahuna. Manado : Universitas Sam Ratulangi. Tersedia dalam : <http://ejournal.unsrat.ac.id>. Akses tanggal 20 Juni 2013
 10. Leblebici, Demet. 2012. Impact Of Workplace Quality On Employee's Productivity : case Study Of A Bank In Turkey. Journal of Business, Economics & Finance (2012), Vol.1 (1). Tersedia dalam : <http://www.jbef.org>. Akses tanggal 13 Mei 2013
 11. Mardiana.2005. Manajemen Produksi. Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
 12. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : PT. Refika Aditama.
 13. Nursalam. 2008. Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Keperawatan Profesional. Edisi 2. Salemba Medika, Jakarta.
 14. Purwanto. 2005. Pengantar Perilaku Manusia. Penerbit : EGC, Jakarta.
 15. Rismadefi, Wofers dan Leli siswana, Erwin. 2013. Hubungan Peran Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi. Universitas Riau. tersedia dalam : <http://repository.unri.ac.id>. Akses tanggal 20 Juni 2013
 16. Ristiana, Nunung. 2012. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) (Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus). Universitas Diponegoro : Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Tersedia dalam : <http://eprints.undip.ac.id>. Akses Tanggal 20 Januari 2013.
 17. Salawati Trixie, Ratih Sari Wardani. 2008. Identifikasi Peranan Kader Dalam pencegahan DBD di kelurahan Sronдол Kulon Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. Prosiding Seminar Nasional UNIMUS. Tersedia dalam : <http://jurnal.unimus.ac.id>. Akses tanggal 20 Januari 2013.
 18. Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima. Bandung : Rafika Aditama.
 19. Sulistyani, Ambar Teguh. (2011). Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia Cetakan ke 1. Yogyakarta: Gava Media.
 20. Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
 21. Setiaji, Bambang dan Masnurhadi. 2009. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas

- Kerja Karyawan di Rumah Sakit DR. Moewardi Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta Tersedia dalam : <http://digilib.umm.ac.id>. Akses tanggal 13 Mei 2013
22. Suarli dan Yanyan. (2009). Manajemen Keperawatan: Dengan Pendekatan Praktis. Jakarta: Erlangga
 23. Swansburg, R. C. (1999). Management and Leadership for Nurse Managers. Boston: Jones and Barlett Publishers
 24. Setyowati, Dina Restu 2010. Hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada badan perencanaan daerah (Bapeda) kabupaten Klaten. Universitas Diponegoro Fakultas Ekonomi.
 25. Setyaningsih, Sri. 2006. Analisis Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Perkeditan Rakyat Syariah (BPRS) Amanah Ummah Leuwiliang Bogor. Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen.
 26. Sukanada, I Made. 2009. Tingkat Kinerja Jumantik dan Faktor – Faktor yang Berpengaruh di Puskesmas I Denpasar Selatan Tahun 2009. Universitas Udayana : Fakultas Kedokteran Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat.
 27. Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
 28. Sastrohadisuwiryo, B. Siswanto, 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bumi Aksara, Jakarta.
 29. Trikusumo, Pringgo dan Muhammad Farogby. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RS.Sari Asih Karawaci, Tangerang. Jakarta : Universitas Bina Nusantara. Tersedia dalam : <http://thesis.binus.ac.id>. Akses tanggal 12 Mei 2013.
 30. Ulya, Ari Lutfiana. 2009. Kinerja Jumantik Kelurahan Cilandak Timur Tahun 2008. Universitas Indonesia : Fakultas Kesehatan Masyarakat. Tersedia dalam : <http://www.lontar.ui.ac.id>. Akses tanggal 16 Januari 2013
 31. Wuryanto. 2010. Hubungan Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. Universitas Indonesia. Tersedia dalam : <http://lontar.ui.ac.id> Akses tanggal 13 Mei 2013
 32. Wijayanti, Hardi. 2008. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Jajaran Direktorat Umum Sumber Daya Manusia dan Pendidikan di Rumah Sakit Orthopedi DR. R. Soeharso Surakarta Tahun 2008. Universitas Diponegoro Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat.