

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil**

##### **1. Gambaran Umum Wilayah Kerja UPTD. Puskesmas I Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan.**

###### **a. Geografi**

Puskesmas I Denpasar Selatan berlokasi di Kelurahan Sesean, Kecamatan Denpasar Selatan tepatnya di Jalan Gurita No. 8 Denpasar Selatan. Operasional pertama sebagai awal berdirinya puskesmas ini tahun 1979 adalah sebagai puskesmas pertama di kecamatan Denpasar Selatan (Puskesmas I Denpasar Selatan) dan baru beroperasi tahun 1981.

Secara umum, situasi wilayah kerja puskesmas adalah daerah perkotaan, berpenduduk padat dengan mobilitas yang tinggi sehingga sangat sulit menentukan data-data real penduduk. Luas wilayah kerja Puskesmas I Denpasar Selatan adalah 13,67 km<sup>2</sup> atau sebesar 10,7% dari luas wilayah kota Denpasar yang terdiri dari 3 Desa/Kelurahan. Dari 3 Desa/Kelurahan tersebut, berdasarkan luas wilayah, Kelurahan Sesean memiliki wilayah terluas yaitu 7,39 km<sup>2</sup>. Kelurahan Panjer memiliki wilayah seluas 3,16 km<sup>2</sup> dan Desa Sidakarya dengan wilayah terkecil yaitu 3,12 km<sup>2</sup>. Topografi Kota Denpasar merupakan dataran rendah yang terbentang dari Selatan ke Utara. Wilayah Kerja Puskesmas I Denpasar Selatan secara umum beriklim tropis yang dipengaruhi oleh angin musim.

Selanjutnya dari jumlah kunjungan dan situasi gedung ternyata tidak memadai lagi oleh karena kunjungan semakin meningkat kemudian dengan berbagai pertimbangan antara Puskesmas, Dinas kesehatan maka pada tahun 2002 Puskesmas I Denpasar Selatan gedung timur dan gedung barat di rehab total. Seiring dengan perkembangan jaman dan mengacu pada Permenkes No.75 Tahun 2014 Puskesmas harus memiliki syarat dengan menyediakan fasilitas dan ruangan. Wilayah dan tempat tetap berada di Kelurahan Sesetan dengan mewilayahi 1 Desa dan 2 Kelurahan.

Secara administrasi Wilayah Kerja Puskesmas I Denpasar Selatan meliputi 3 Desa/Kelurahan tersebut antara lain: Kelurahan Sesetan terdiri dari 14 Banjar, yaitu : Banjar Kaja, Banjar Tengah, Banjar Pembungan, Banjar Gaduh, Banjar Lantang Bejuh, Banjar dukuh Sari, Banjar Alas Arum, Banjar Pegok, Banjar Karya Dharma, Banjar Taman Sari, Banjar Taman suci, Banjar Suwung Batan Kendal, Banjar Kampung Bugis, Banjar Puri Agung. Desa Sidakarya terdiri dari 12 Banjar, yaitu : Banjar Dukuh Merta Sari, Banjar Sari, Banjar Tengah, Banjar Graha Kerti, Banjar Kerta Sari, Banjar Sekar Kangin, Banjar Kerta Dalem, Banjar Suwung kangin, Banjar Kerta Raharja, Banjar Kerta Petasikan, Banjar Wirasatya. Kelurahan Panjer terdiri dari 9 Banjar, yaitu : Banjar Manik Saga, Banjar Bekul, Banjar Sasih, Banjar Kerta Sari, Banjar Kangin, Banjar Antap, Banjar Tegal Sari, Banjar Kaja, Banjar Celuk. Batas-batas wilayah kerja Puskesmas I Denpasar Selatan yaitu sebagai berikut:

- 1) Sebelah Utara : Desa Dauh Puri Kecamatan Denpasar Barat
- 2) Sebelah Selatan : Selat Badung
- 3) Sebelah Timur : Kelurahan Renon

4) Sebelah Barat : Kelurahan Pedungan

b. Demografi

Berdasarkan data KIA Puskesmas I Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan tahun 2021, jumlah KK (Kepala Keluarga) pada wilayah Puskesmas I Denpasar Selatan adalah sejumlah 17.171 KK yang terdiri dari wilayah Sesetan 7.466 KK, wilayah Sidakarya 4.620 KK, dan wilayah Panjer 5.085 KK.

## 2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah petugas jumentik sebanyak 39 orang. Sampel penelitian berdasarkan karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Hasil deskriptif karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2**  
**Karakteristik Reponden Menurut Usia, Jenis Kemanin danTingkat Pendidikan Jumentik Puskesmas 1 Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan Tahun 2022**

No	Variabel	n	%
1.	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-laki	3	7,7
	Perempuan	36	92,3
2.	<b>Usia</b>		
	Dewasa Muda (21 -35)	10	25,6
	Dewasa (36-58)	29	74,4
3.	<b>Tingkat Pendidikan</b>		
	SMA/Sederajat	31	79,5
	Perguruan Tinggi	8	20,5

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu 36 (92,3%). Berdasarkan usia sebagian besar responden berada dalam kategori dewasa (36-58 tahun) yaitu 29 (74,4%) dan berdasarkan tingkat pendidikan diketahui sebagian besar responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat yaitu 31 (79,5%).

### 3. Analisis Univariat

Analisis univariat untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Umumnya pada analisis ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan presentase dari masing – masing variabel (Notoatmodjo,2012). Penelitian dilakukan terhadap 39 kader jumatik di wilayah kerja UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Denpasar Selatan. Adapun analisa univariat pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Analisa Univariat**

No	Variabel	n	%
1	2	3	4
1.	<b>Tingkat Pengetahuan</b>		
	Baik	22	56,4
	Kurang	17	43,6
2.	<b>Persepsi Risiko Infeksi COVID-19</b>		
	Risiko Rendah	17	43,6
	Risiko Tinggi	22	56,4
3.	<b>Kesesuaian Honor</b>		
	Sesuai	15	38,5
	Tidak Sesuai	24	61,5
4.	<b>Dukungan Pimpinan</b>		
	Baik	27	69,2

No	Variabel	n	%
1	2	3	4
	Kurang	12	30,8
5.	<b>Kinerja Kader Jumantik</b>		
	Baik	22	56,4
	Kurang	17	43,6

Hasil penelitian menunjukkan tingkat pengetahuan responden terbanyak berada pada kategori baik (56,4%). Sebagian besar reponden memiliki persepsi bahwa menjadi jumantik memiliki risiko kerja yang tinggi dalam terinfeksi COVID-19 yaitu sebanyak 22 (56,4%). Sebagian besar responden yaitu 24 (61,5%) menganggap bahwa honor sebagai jumantik tidak sesuai dengan risiko kerja selama pandemi COVID-19. Berdasarkan dukungan pimpinan diketahui bahwa sebagian besar responden memperoleh dukungan yang baik dari pimpinan yaitu 27 (69,2%). Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar jumantik yaitu 22 (56,4%) memiliki kinerja yang baik selama pandemi COVID-19

#### 4. Analisis Bivariat

Analisis bivariat bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel bebas (usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, pengetahuan, persepsi risiko infeksi COVID-19, kesesuaian honor, dan dukungan pimpinan) dengan variabel terikat ( kinerja jumantik) dengan menggunakan analisa uji *chi square*, melalui uji statistik *chi square* diperoleh nilai p, dimana dalam penelitian ini digunakan tingkat kemaknaan sebesar 0,05. Penelitian antara tiga variabel dikatakan bermakna jika mempunyai nilai p *value*  $\leq 0,05$  yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Dan dikatakan tidak bermakna mempunyai nilai p *value*  $\geq 0.05$  yang

berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Untuk menganalisis kuat lemahnya hubungan antar variabel dilakukan dengan menganalisis nilai koefisien kontingensi. Berikut merupakan uji *chi square* pada penelitian ini.

a. Hubungan Jenis Kelamin dengan Kinerja Kader Jumantik

Berdasarkan hasil analisa statistik diketahui hubungan jenis kelamin dengan kinerja kader jumantik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan selama pandemi COVID-19 tahun 2022 ditunjukkan pada tabel 4.

**Tabel 4**  
**Hubungan Jenis Kelamin dengan Kinerja Kader Jumantik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan Selama Pandemi COVID-19 tahun 2022**

Jenis Kelamin	Kinerja Kader Jumantik				Total		P (value)
	Baik		Kurang		f	%	
	F	%	F	%			
Laki-laki	3	100	0	100	3	100	0,328
Perempuan	19	52,8	17	47,2	36	100	
Total	22	56,4	17	43,6	39	100	

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa kader dengan kinerja baik memiliki jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 3 (100%). Hasil analisa statistik menunjukkan nilai signifikansi yaitu  $0,328 > \alpha (0,05)$  artinya tidak ada hubungan jenis kelamin dengan kinerja kader jumantik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan selama pandemi COVID-19 tahun 2022.

b. Hubungan Usia dengan Kinerja Kader Kader Jumantik

Berdasarkan hasil analisa statistik diketahui hubungan usia dengan kinerja kader jumantik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Kecamatan

Denpasar Selatan selama pandemi COVID-19 tahun 2022 ditunjukkan pada tabel 5.

**Tabel 5**  
**Hubungan Usia dengan Kinerja Kader Jumantik di UPTD**  
**Puskesmas I Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar**  
**Selatan Selama Pandemi COVID-19 tahun 2022**

Usia	Kinerja Kader Jumantik				Total		P (value)
	Baik		Kurang		f	%	
	F	%	F	%			
Dewasa muda	8	80	2	20	10	100	0,169
Dewasa	14	48,3	15	51,7	29	100	
Total	22	56,4	17	43,6	39	100	

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa sebagian besar kader dengan kinerja yang baik memiliki usia dengan kategori dewasa muda dengan jumlah 8 (80%). Hasil analisa statistik menunjukkan nilai signifikansi yaitu  $0,169 > \alpha$  (0,05) artinya tidak ada hubungan usia dengan kinerja kader jumantik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan selama pandemi COVID-19 tahun 2022.

**c. Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Kader Kader Jumantik**

Berdasarkan hasil analisa statistik diketahui hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja kader jumantik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan selama pandemi COVID-19 tahun 2022 ditunjukkan pada tabel 6.

**Tabel 6**  
**Hubungan tingkat pendidikan dengan Kinerja Kader Jumantik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan Selama Pandemi COVID-19 tahun 2022**

Tingkat Pendidikan	Kinerja Kader Jumantik				Total		P (value)
	Baik		Kurang		f	%	
	f	%	f	%			
SMA/Sederajat	14	45,2	17	54,8	31	100	0,017
Perguruan tinggi	8	100	0	0	8	100	
Total	22	56,4	17	43,6	39	100	

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa sebagian besar kader dengan kinerja yang baik memiliki tingkat pendidikan dengan kategori perguruan tinggi dengan jumlah 8 (100%). Hasil analisa statistik menunjukkan nilai signifikansi yaitu  $0,017 \leq \alpha (0,05)$  artinya ada hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja kader jumantik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan selama pandemi COVID-19 tahun 2022.

**d. Hubungan Tingkat Pengetahuan dengan Kinerja Kader Kader Jumantik**

Berdasarkan hasil analisa statistik diketahui hubungan tingkat pengetahuan dengan kinerja kader jumantik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan selama pandemi COVID-19 tahun 2022 ditunjukkan pada tabel 7.

**Tabel 7**  
**Hubungan Tingkat Pengetahuan dengan Kinerja Kader Jumantik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan Selama Pandemi COVID-19 tahun 2022**

Tingkat Pengetahuan	Kinerja Kader Jumantik				Total		P (value)
	Baik		Kurang		f	%	
	f	%	F	%			
Baik	15	88,2	2	11,8	17	100	0,001
Kurang	7	31,8	15	68,2	22	100	
Total	22	56,4	17	43,6	39	100	



Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa sebagian besar kader dengan kinerja yang baik memiliki tingkat pengetahuan dengan kategori baik dengan jumlah 15 (88,2%). Hasil analisa statistik menunjukkan nilai signifikansi yaitu  $0,001 \leq \alpha (0,05)$  artinya ada hubungan tingkat pengetahuan dengan kinerja kader jumentik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan selama pandemi COVID-19 tahun 2022.

**e. Hubungan Persepsi Risiko Infeksi dengan Kinerja Kader Kader**

**Jumentik**

Berdasarkan hasil analisa statistik diketahui hubungan tingkat pengetahuan dengan kinerja kader jumentik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan selama pandemi COVID-19 tahun 2022 ditunjukkan pada table 8.

**Tabel 8**  
**Hubungan Persepsi Risiko Infeksi COVID-19 dengan Kinerja Kader**  
**Jumentik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Kecamatan**  
**Denpasar Selatan Selama Pandemi COVID-19 tahun 2022**

Persepsi Risiko Infeksi COVID-19	Kinerja Kader Jumentik				Total		P (value)
	Baik		Kurang		F	%	
	F	%	F	%			
Risiko Rendah	17	100	0	1	17	100	0,001
Risiko Tinggi	5	22,7	17	77,3	22	100	
Total	22	56,4	17	43,6	39	100	

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa sebagian besar kader dengan kinerja yang baik memiliki persepsi risiko infeksi COVID-19 dengan kategori risiko rendah dengan jumlah 17 (100%). Hasil analisa statistik menunjukkan nilai signifikansi yaitu  $0,001 \leq \alpha (0,05)$  artinya ada hubungan persepsi risiko infeksi COVID-19 dengan kinerja kader jumentik di UPTD Puskesmas I Dinas

Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan selama pandemi COVID-19 tahun 2022.

**f. Hubungan Kesesuaian Honor dengan Kinerja Kader Kader Jumantik**

Berdasarkan hasil analisa statistik diketahui hubungan kesesuaian honor dengan kinerja kader jumantik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan selama pandemi COVID-19 tahun 2022 ditunjukkan pada tabel 9.

**Tabel 9**  
**Hubungan Kesesuaian Honor dengan Kinerja Kader Jumantik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan Selama Pandemi COVID-19 tahun 2022**

Kesesuaian Honor	Kinerja Kader Jumantik				Total		P (value)
	Baik		Kurang		f	%	
	F	%	F	%			
Sesuai	13	86,7	2	13,3	15	100	0,007
Tidak Sesuai	9	37,5	15	62,5	24	100	
Total	22	56,4	17	43,6	39	100	

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa sebagian besar kader dengan kinerja yang baik memperoleh kesesuaian honor dengan kategori yang sesuai dengan jumlah 13 (86,7%). Hasil analisa statistik menunjukkan nilai signifikansi yaitu  $0,007 \leq \alpha (0,05)$  artinya ada hubungan kesesuaian honor dengan kinerja kader jumantik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan selama pandemi COVID-19 tahun 2022.

**g. Hubungan Dukungan Pimpinan dengan Kinerja Kader Kader Jumantik**

Berdasarkan hasil analisa statistik diketahui hubungan dukungan pimpinan dengan kinerja kader jumantik di UPTD Puskesmas I Dinas

Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan selama pandemi COVID-19 tahun 2022 ditunjukkan pada tabel 10.

**Tabel 10**  
**Hubungan Dukungan Pimpinan dengan Kinerja Kader Jumantik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan Selama Pandemi COVID-19 tahun 2022**

Dukungan Pimpinan	Kinerja Kader Jumantik				Total		P (value)
	Baik		Kurang		f	%	
	F	%	F	%			
Baik	21	77,8	6	22,2	27	100	0,001
Kurang	1	8,3	11	91,7	12	100	
Total	22	56,4	17	43,6	39	100	

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa sebagian besar kader dengan kinerja yang kurang memperoleh dukungan pimpinan dengan kategori yang kurang dengan jumlah 11 (91,7%). Hasil analisa statistik menunjukkan nilai signifikansi yaitu  $0,001 \leq \alpha (0,05)$  artinya ada hubungan dukungan pimpinan dengan kinerja kader jumantik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan selama pandemi COVID-19 tahun 2022.

## **B. Pembahasan**

### **1. Karakteristik Subjek Penelitian**

Karakteristik responden di UPTD Puskesmas 1 Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan yang terdiri dari usia, pendidikan, jenis kelamin, pengetahuan, persepsi risiko COVID-19, kesesuaian honor dan dukungan pimpinan. Usia responden 21-35 tahun sebanyak 10 orang (25,6%), usia 36-38 tahun sebanyak 29 orang (74,4%). Usia 21-35 tahun merupakan masa remaja akhir, dimana seseorang mengalami masa peralihan dari remaja menjadi dewasa di ikuti oleh perkembangan hormon pada seseorang yang mengubahnya menjadi berbeda secara fisik yang lebih matang, pemikiran yang

terbuka dan terorganisir. Usia > 35 tahun merupakan masa dewasa akhir, dimana seseorang sedang dalam baik dan buruk menjalani kehidupan. Munculnya banyak masalah dan bagaimana seseorang itu menyelesaikan (Depkes RI, 2009).

Karakteristik responden UPTD Puskesmas 1 Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan menurut jenis kelamin terdapat jenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang (92.3%) dan laki-laki sebanyak 3 orang (7,7%). Menurut Hungu (2016) pada umumnya laki-laki akan lebih produktif untuk pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik. Namun dalam keadaan tertentu kadang produktivitas perempuan bisa lebih tinggi dari pada laki-laki dikarenakan perempuan lebih teliti, sabar, dan tekun.

Karakteristik responden di UPTD Puskesmas 1 Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan menurut tingkat pendidikan terdiri dari SMA/ sederajat sebanyak 31 orang (31%) dan Perguruan tinggi sebanyak 8 orang (20,5%). Menurut Moses (2012) pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin banyak pula pengetahuan yang dimiliki. Sebaliknya semakin pendidikan yang kurang akan menghambat perkembangan sikap seseorang terhadap nilai-nilai yang baru diperkenalkan.

## 2. Hubungan Jenis Kelamin dengan Kinerja Kader Jumantik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kader dengan kinerja baik memiliki jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 3 (100%). Hasil analisa statistik menunjukkan nilai signifikansi yaitu  $0,328 > \alpha (0,05)$  artinya tidak ada hubungan jenis kelamin dengan kinerja kader jumantik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Denpasar Selatan selama pandemi COVID-19 tahun 2022. Jenis kelamin sering dikaitkan dengan cara orang berperilaku dan peran. Jenis kelamin perempuan cenderung lebih terdidik agar lebih ekspresif, kooperatif, simpatik, dan mandiri. Fenomena ini menghasilkan perempuan yang lebih peduli terhadap lingkungan dan kesehatannya. Sedangkan laki-laki memiliki kegiatan dan aktifitas yang lebih aktif di luar rumah dibandingkan di dalam rumah, begitu juga dengan lelaki yang cenderung tidak simpatik terhadap lingkungan sekitar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Umayu (2014) di Palembang yaitu tidak adanya hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja kader jumantik dikarenakan baik perempuan maupun laki-laki memiliki peran yang sama dalam bertugas. Jumantik di wilayah kerja UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Denpasar Selatan ditugaskan untuk melakukan pemeriksaan, pemantauan, serta pemberantasan jentik nyamuk vektor DBD yaitu *Aedes aegypti* dan *Aedes albopictus*. Juru Pemantau Jentik sebagai ujung tombak gerakan satu rumah satu jumantik merupakan anggota masyarakat yang dilatih untuk memantau keberadaan dan perkembangan jentik nyamuk oleh Puskesmas.

### 3. Hubungan Usia dengan Kinerja Kader Jumantik

Usia adalah umur individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun terakhir. Sebagian besar juru pemantau jentik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Denpasar Selatan berada di kategori kategori dewasa (36-57 tahun) yaitu 29 (74,4%). Sebagian besar kader dengan kinerja yang baik memiliki usia dengan kategori dewasa muda dengan jumlah 8 (80%). Hasil analisa statistik menunjukkan nilai signifikansi yaitu  $0,169 > \alpha (0,05)$  artinya tidak ada hubungan usia dengan kinerja kader jumantik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Denpasar Selatan selama pandemi COVID-19 tahun 2022. Hal ini berbeda dengan teori bahwa umur dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Semakin cukup umur, tingkat kemampuan dan kematangan seseorang akan lebih tinggi dalam berpikir dan menerima informasi. Kematangan berpikir seseorang mempengaruhi seseorang untuk bertindak lebih baik terhadap lingkungannya. Hal ini dikarenakan baik usia dengan dewasa awal maupun dewasa harus mempelajari teknis menjadi kader yang sama. Sehingga pada usia dewasa lebih lama dalam menyerap informasi dibandingkan dengan usia dewasa awal.

Kematangan umur ditunjukkan dengan semakin dewasa umur maka semakin matang seseorang. Semakin bertambahnya umur seseorang maka perubahan secara fisik maupun psikologi akan dialami. Umur mempengaruhi respon psikologis individu dalam bekerja. Semakin rendah umur maka semakin tinggi tingkat kecemasan, stress, dan depresi seorang kader hal ini dikarenakan usia yang memilih muda memiliki pengalaman yang lebih sedikit dalam menentukan sikap dalam suatu pemilihan tanggung jawab kerja. (Vellyana,

Lestari and Rahmawati, 2017) . Pada pekerja dengan umur dewasa memiliki kemampuan coping yang baik dalam menghadapi kecemasan, stress, dan depresi dalam bekerja berdasarkan hasil pembelajaran pengalaman hidup. Studi lainnya mengemukakan bahwa kematangan umur berhubungan positif terkait dengan kesejahteraan, yang berarti memiliki kemampuan untuk menemukan dan beradaptasi dengan masalah dan situasi kerja yang ada.(Wang *et al.*, 2020).

#### **4. Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Kader Jumantik**

Dalam penelitian ini pendidikan terendah kader adalah SMA/ sederajat. Sebagian besar pendidikan terakhir responden pada penelitian ini adalah lulus SMA yaitu 79,5 % sedangkan sisanya Perguruan Tinggi (28,17%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kader dengan kinerja yang baik memiliki tingkat pendidikan dengan kategori perguruan tinggi dengan jumlah 8(100%).

Hasil analisa statistik menunjukkan nilai signifikansi yaitu  $0,017 \leq \alpha$  (0,05) artinya ada hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja kader jumantik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Denpasar Selatan selama pandemi COVID-19 tahun 2022. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyani dkk (2018) di Semarang yaitu ada hubungan pendidikan terakhir dengan kinerja kader jumantik. Kader dengan pendidikan lebih tinggi memiliki kinerja yang lebih baik. Menurut (Pradono and Sulistyowati, 2014) tingkat pendidikan mempengaruhi perilaku kesehatan seseorang. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan semakin mudah untuk menerima informasi

kesehatan karena kesempatan untuk dapat mengakses informasi semakin luas bila dibandingkan dengan kelompok yang tingkat pendidikannya lebih rendah.

## **5. Hubungan Tingkat Pengetahuan dengan Kinerja Kader Jumantik**

Dalam melakukan tugasnya sebagai pemantau jentik, seorang jumantik memiliki beberapa variabel individu yang dapat mempengaruhi kinerjanya sebagai jumantik. Salah satu variabel individu tersebut adalah kemampuan dan ketrampilan yang termasuk dalam pengetahuan (Ma'rifah and Rachma, 2014). Penelitian ini menunjukkan bahwa Jumantik yang memiliki pengetahuan tinggi (56,4%) lebih banyak dibandingkan Jumantik yang memiliki pengetahuan rendah (43,6%). Adanya pengetahuan yang memadai seseorang dapat memenuhi kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri dan menampilkan produktifitas dan kualitas kerja yang tinggi dan adanya kesempatan untuk mengembangkan dan mewujudkan kreatifitas (Notoatmodjo, 2011).

Dalam hal ini diharapkan bahwa Jumantik yang memiliki pengetahuan tinggi akan memiliki kinerja lebih tinggi daripada yang memiliki pengetahuan rendah. Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar kader dengan kinerja yang baik memiliki tingkat pengetahuan dengan kategori baik dengan jumlah 15 (88,2%). Hasil analisa statistik menunjukkan nilai signifikansi yaitu  $0,001 \leq \alpha (0,05)$  artinya ada hubungan tingkat pengetahuan dengan kinerja kader jumantik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan selama pandemi COVID-19 tahun 2022. Hasil penelitan ini sejalan dengan penelitan Ma'rifah and Rachma (2014) bahwa ada hubungan antara pengetahuan dengan kinerja Jumantik



di Desa Ngesrep, Ngemplak, Boyolali. Demikian pula penelitian lain, dimana pengetahuan yang cukup dapat meningkatkan kinerja seorang kader (Latif, 2020). Perilaku yang didasari oleh pengetahuan dan kesadaran akan lebih bertahan lama daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan dan kesadaran (Emanuel, 2018). Pengetahuan yang baik tentang tugas dan tanggung jawab di dalam suatu organisasi cenderung akan meningkatkan kualitas pekerjaannya (Iing, 2017). Hal ini sesuai dengan teori bahwa pengetahuan adalah kumpulan informasi yang dipahami, diperoleh dari proses belajar selama hidup dan dapat digunakan sewaktu-waktu sebagai alat penyesuaian diri baik terhadap diri sendiri maupun lingkungannya (Emanuel, 2018). Pengetahuan merupakan pemahaman lisan seorang pekerja tentang apa yang diketahui dari pengalaman dan proses belajar (Harisman, 2012). Pengetahuan yang dimiliki kader tercermin dalam kehidupan sehari-hari terutama keaktifan kader dalam menggerakkan masyarakat. Pengetahuan sangat penting dalam memberikan pengaruh sikap dan tingkah laku kader terhadap pemeliharaan kesehatan masyarakat (Harisman, 2012). Apabila kader tersebut memiliki pengetahuan yang baik tentang tugasnya, maka dia akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, dan demikian sebaliknya (Iing, 2017).

## **6. Hubungan Persepsi Risiko Infeksi COVID-19 dengan Kinerja Kader**

### **Jumantik**

Seseorang yang memiliki persepsi yang positif dapat menanggulangi kejadian dan situasi secara efektif. Persepsi yang positif dapat menurunkan rasa takut akan kegagalan, meningkatkan cara penyelesaian masalah, dan kemampuan berpikir kritis. Sedangkan menurut Bandura (2010) bahwa orang yang memiliki persepsi yang positif akan mempunyai semangat yang lebih tinggi dalam menjalankan suatu tugas tertentu dibandingkan dengan orang yang memiliki persepsi yang rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kader dengan kinerja yang baik memiliki persepsi risiko infeksi COVID-19 dengan kategori risiko rendah dengan jumlah 17 (100%). Hasil analisa statistik menunjukkan nilai signifikansi yaitu  $0,001 \leq \alpha (0,05)$  artinya ada hubungan persepsi risiko infeksi COVID-19 dengan kinerja kader jumentik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Denpasar Selatan selama pandemi COVID-19 tahun 2022.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Siringoringo (2021) bahwa terdapat hubungan persepsi dengan kinerja pada tenaga kesehatan di masa pandemi Covid-19. Hasil penelitian yang sama juga ditunjukkan oleh Lin dan Xiong di China tahun 2020 bahwa terdapat hubungan persepsi risiko infeksi COVID-19 dengan tingkat depresi, stress, dan kecemasan tenaga kesehatan yang berperan dalam penanggulangan Covid-19. Babore et al., (2020) menemukan bahwa sikap positif merupakan faktor protektif yang paling kuat dalam melawan kesulitan (distress) yang dialami oleh tenaga kesehatan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa sikap positif ditempat kerja merupakan strategi yang baik dalam

mengurangi stres (Cai et al., 2020; Khalid et al., 2016). Tantangan yang dialami oleh tenaga kesehatan selama masa pandemi COVID-19, seperti kurangnya alat pelindung diri (APD), tempat kerja yang tidak nyaman, kondisi tempat kerja yang tidak sehat meningkatkan persepsi rasa takut bagi tenaga kesehatan apabila dapat menularkan virus pada keluarga. Hal tersebut bisa membuat tenaga kesehatan memiliki motivasi kerja yang rendah dan emosi negatif (Elbay et al., 2020).

#### **7. Hubungan Kesesuaian Honor dengan Kinerja Kader Jumantik**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kader dengan kinerja yang baik memperoleh kesesuaian honor dengan kategori yang sesuai dengan jumlah 13 (86,7%). Hasil analisa statistik menunjukkan nilai signifikansi yaitu  $0,007 \leq \alpha (0,05)$  artinya ada hubungan kesesuaian honor dengan kinerja kader jumantik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Denpasar Selatan selama pandemi COVID-19 tahun 2022.

Menurut peneliti kesesuaian honor berkaitan dengan kinerja kader jumantik. Semakin baik imbalan yang diperoleh maka kinerja akan semakin baik pula karena imbalan merupakan tujuan utama yang memotivasi seorang untuk menerima pekerjaan dan memperlihatkan kinerja yang baik. Imbalan yang dimaksud dalam penelitian seperti honor bulanan serta hal lain seperti kemudahan dalam mendapatkan pelayanan kesehatan di puskesmas maupun kemudahan dalam pengurusan administrasi di kantor kelurahan.

Menurut Siagian (1995) berpendapat bahwa imbalan erat kaitannya dengan prestasi kerja seorang karyawan. Imbalan merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang, seperti jenis dan sifat

pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung dalam organisasi tempat kerja dan situasi lingkungan pada umumnya.

#### **8. Hubungan Dukungan Pimpinan dengan Kinerja Kader Jumantik**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kader dengan kinerja yang kurang memperoleh dukungan pimpinan dengan kategori yang kurang dengan jumlah 11 (91,7%). Hasil analisa statistik menunjukkan nilai signifikansi yaitu  $0,001 \leq \alpha (0,05)$  artinya ada hubungan dukungan pimpinan dengan kinerja kader jumantik di UPTD Puskesmas I Dinas Kesehatan Denpasar Selatan selama pandemi COVID-19 tahun 2022.

Menurut pendapat peneliti sumber daya/ fasilitas adalah suatu sarana atau peralatan yang disediakan oleh pemimpin untuk bekerja berperan dalam kinerja kader. Fasilitas yang tidak lengkap atau kurang memadai akan mempengaruhi kelancaran dari pekerjaan jumantik. Semakin baik sumber daya/ fasilitas yang didapat oleh kader akan mempengaruhi. semakin baiknya kinerja dari jumantik tersebut. Alat kerja yang canggih disertai pedoman dan pelatihan penggunaannya secara lengkap dan sempurna akan banyak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan kualitas kerja yang baik (Ravianto, 1990).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Subakir (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan atas presentase kinerja antara jumantik yang kurang ketersediaan alat dengan jumantik yang cukup ketersediaan alatnya. Peneliti berasumsi bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dari jumantik, semakin baik kepemimpinan dari suatu unit organisasi dalam hal ini adalah dinas kesehatan dan lurah maka akan memberikan dorongan bagi jumantik untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan dan juga kemampuan pimpinan tersebut dalam menciptakan motivasi dalam diri setiap orang bawahan, maupun atasan pimpinan itu sendiri.

Pemimpin tidak hanya berada pada kelompok formal, dalam kelompok informal pun pemimpin memiliki peran yang cukup penting. Dalam kelompok informal terdapat juga hirarki peran. Pemimpin informal diterima sebagai orang yang melaksanakan tugas dari posisinya. Bagaimana seorang pemimpin mengusahakan supaya bawahannya memenuhi tugas mereka, hal ini sebagian besar tergantung pada gaya kepemimpinannya yang digunakan (Gibson, 1998).