

## Hubungan Faktor Individu Terhadap Kinerja Kader Jumantik

### The Relationship of Individual Factors to the Performance of Jumantik Cadres

<sup>1</sup>Annisa Avitami Kesuma Wardhani, <sup>1</sup>Dwi Yulia Marita Sari, <sup>1</sup>Febria Listina, <sup>1</sup>Dian Utama Pratiwi Putri  
<sup>1</sup>Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan, Universitas Mitra Indonesia, Lampung

#### ARTICLE INFO

Article history :  
Received : 30-06-2023  
Accepted : 31-07-2023

Keywords :  
Individual factors  
Jumantik Cadres  
Performance

Kata Kunci :  
Faktor individu  
Kader Jumantik  
Kinerja

Correspondence :  
**Annisa Avitami Kesuma Wardhani**  
Email:  
[annisaavitami.student@umi-tra.ac.id](mailto:annisaavitami.student@umi-tra.ac.id)

#### ABSTRACT

The less than optimal performance of jumantik cadres will have an impact on the lack of supervision of mosquito nests and increase cases of DHF (Dengue Hemorrhagic Fever) disease (IR). Data for inactive jumantik cadres were 45 people (61.6%) who were active as many as 28 people (38.4%) Data from Tulang Bawang district noted that in 2021 the Menggala Health Center had the most positive cases and suspected dengue fever, there were 54 positive case findings and 1 case dengue death. This study aims to see the correlation of individual factors on the performance of jumantik cadres in the Working Area of the Menggala Health Center in 2022. This research is an analytical research using a cross sectional approach which has a sample size of 65 jumantik cadres with a quota sampling technique using a questionnaire research instrument and filled in by respondents, bivariate analysis using the chi square test. There is a significant relationship between motivation P value = (0.015), OR = (3.714), satisfaction P value = (0.19), OR = (3.470), attitude P value = (0.023), OR = (3.375) with performance jumantik cadres in the Menggala Health Center working area. The Menggala Health Center office provides training for cadres related to management, implementation, monitoring, and mosquito nests, facilitating cadres in the form of office stationery and equipment to facilitate the performance of jumantik cadres at work.

#### ABSTRAK

Kinerja kader jumantik yang kurang maksimal akan berdampak pada rendahnya pengawasan terhadap sarang nyamuk dan meningkatkan kasus kesakitan (IR) DBD (Demam Berdarah Dengue). Data kader jumantik yang tidak aktif sejumlah 45 orang (61,6%) yang aktif sejumlah 28 orang (38,4%) Data kabupaten Tulang Bawang mencatat tahun 2021 Puskesmas Menggala terbanyak kasus positif dan suspek DBD, Terdapat 54 temuan kasus positif dan 1 kasus kematian DBD. Tujuan, penelitian mengetahui hubungan faktor individu terhadap kinerja kader jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Menggala tahun 2022. Penelitian ini adalah penelitian Analitik menggunakan pendekatan cross sectional yang mempunyai sampel sejumlah 65 kader jumantik dengan teknik pemilihan sampel quota sampling menggunakan instrument penelitian angket serta diisi oleh respnden, analisis bivariat menggunakan uji chi square. Terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi angka P = (0,015), OR = (3,714), kepuasan nilai P = (0,19), OR = (3,470), sikap nilai P = (0,023), OR = (3,375) dengan kinerja kader jumantik di wilayah kerja Puskesmas Menggala. Sebaiknya Puskesmas Menggala memberikan pelatihan bagi kader terkait pengelolaan, pelaksanaan, pemantauan, dan pemberantasan sarang nyamuk, memfasilitasi kader berupa alat tulis kantor dan perlengkapan senter untuk mempermudah kinerja kader jumantik dalam bekerja.

#### PENDAHULUAN

Dampak dari kinerja kader yang kurang baik akan berdampak pada kegiatan pengawasan dan pemberantasan sarang nyamuk, yang akan berdampak pada meningkatnya kasus kesakitan (IR) DBD (Demam Berdarah Dengue) hal ini dikarenakan kader jumantik agar senantiasa memperingatkan warganya akan pentingnya menjalankan PSN disekelilingnya.

Pemberantasan Sarang Nyamuk (PSN) dianggap lebih efektif dibanding menjalankan fogging mengingat efek racun yang diakibatkan. Fogging hanya bisa dilaksanakan jika terdapat tanda seperti: positif jentik kurang 10%, adanya tersangka minimal 1 orang, di lingkungan sekitar ada penderita panas (1).

Secara global prevalensi anemia pada ibu Demam Berdarah Dengue (DBD) ialah penyakit yang diakibatkan oleh virus dengue yang termasuk family Flaviviridae, genus Flavivirus, dan Arthropod-Borne Virus. Penularan DBD melalui gigitan nyamuk dari genus Aedes, khususnya Aedes aegypt. Berlandaskan data WHO (2019), laporan pertama kali penyakit DBD pada tahun 1954 di Asia Tenggara yakni di Filipina, kemudian tersebar ke sejumlah negara. Hanya 9 negara yang terjangkit wabah DBD sebelum tahun 1970, tetapi saat ini DBD menjadi penyakit endemik di 100 negara lebih, yakni Amerika, Afrika, Asia Tenggara, Mediterania Timur serta Pasifik Barat mempunyai angka paling tinggi mengalami kasus DBD (2).

Penyakit DBD (demam berdarah dengue) pada bulan Februari hingga ke penghujung tahun cenderung turun serta cenderung meningkat pada pertengahan musim penghujan berkisar bulan Januari,. Selama Januari 2017 Zoonosis Kementerian Kesehatan dan Direktorat Pengendalian Penyakit Tular Vektor mencatat 3.298 kasus DBD yang mempunyai jumlah kematian sejumlah 50 kasus di Indonesia. Sedangkan tercatat 492 kasus di daerah KLB, 25 kasus yang lain meninggal. Terdapat 11 Kabupaten/Kota di 7 Provinsi yang mengalami KLB terjadi yakni di Provinsi Kalimantan Utara, Bali, Kalimantan Timur, Kalimantan Selatan, Yogyakarta, Riau dan Lampung (3).

Angka kejadian DBD di Provinsi Lampung sendiri pada tahun 2019 yaitu sebanyak 34.3% atau menempati urutan ke 6 provinsi dengan penyakit DBD terbanyak di Indonesia (Dinkes Provinsi Lampung, 2020).

Kabupaten Tulang Bawang salah satu kabupaten di propinsi Lampung yang penyebaran penyakit DBD selalu ada setiap tahunnya. Dinas Kabupaten Tulang Bawang mencatat tahun 2021 Puskesmas Menggala terbanyak kasus positif dan suspek DBD dari 18 Puskesmas yang ada di Kabupaten Tulang Bawang. Pada tahun 2021 Terdapat 54 temuan kasus positif (2,6%) dari 2.155 semua kasus yang ada di Lampung 54 temuan kasus positif ersebar di 4 Kelurahan dan tercatat 1 kasus kematian dan di tahun 2020 mencapai 32 kasus positif dan 218 suspek (16,2%) DBD dan pada tahun 2018 terdapat 38 kasus dan 24 suspek DBD. Pada tahun 2021 adalah tahun terbanyak terjadinya kasus DBD selama 3 tahun terakhir. Untuk mencegah serta mengatasi maraknya bahaya penyakit DBD dibutuhkan partisipasi kader kesehatan dan masyarakat. Upaya yang bisa diambil salah satunya ialah, membentuk petugas yang bisa mengawasi adanya jentik-jentik yang dinamakan Jumantik (juru pemantau jentik).

Masalah yang dihadapi kader jumantik mendapat pengaruh dari beberapa hal diantaranya dukungan dan motivasi yang diterima, keahlian pribadi yang dimiliki, hubungan mereka dengan organisasi, adanya pekerjaan yang dilakukan, ketimpangan proses, kemampuan manajer, permasalahan lingkungan serta keadaan pribadi dalam memaksimalkan kualitas layanan medis yang mempengaruhi organisasi tempat kerja yang nantinya memberi dampak pada mutu dan kesejahteraan hidup masyarakat (4).

Berlandaskan studi pendahuluan yang diadakan di Wilayah kerja Puskesmas Menggala dengan mewawancarai petugas pemegang program pemberantasan dan pengendalian DBD Puskesmas Menggala serta melihat laporan keaktifan kinerja Jumantik mengatakan bahwa di Wilayah kerja Puskesmas Menggala melakukan berbagai kegiatan program pengendalian DBD untuk mengurangi angka terjadinya DBD seperti melalui pemberdayaan jumantik. Petugas pemegang program pemberantasan dan pengendalian DBD di Puskesmas Menggala mengatakan bahwa upaya penanggulangan DBD yang dilakukan oleh kader jumantik adalah pemantauan jentik berkala tiap hari jum'at minggu ke 2 dan ke 4 serta ketika jumantik memeriksa jentik mereka hanya mengecek bak mandi dirumah serta tidak menyuluhkan secara lengkap dan jelas terkait penyakit DBD.

Puskesmas Menggala memiliki Jumlah kader jumantik sebanyak 73 kader, dengan jumlah kader aktif sebanyak 28 orang (38,4%) serta banyaknya kader yang tidak aktif sebanyak 45 orang (61,6%) Hal demikian memperlihatkan ketidakefektifan peranan jumantik dalam menjalankan tugasnya. Pada kenyataannya tidak semua kader jumantik melakukan pemantauan jentik setiap jadwal yang telah ditetapkan. Perlunya motivasi dan persepsi yang positif agar kinerja yang dihasilkan maksimal, disamping itu dalam penerapannya pun masih terdapat hambatan juga kendala yang dihadapi diantaranya minimnya kesadaran masyarakat dalam mempunyai PHBS (perilaku hidup bersih dan sehat), permasalahan SDM, serta lainnya .

Penelitian yang dilakukan Winda Meilina tahun 2019, tentang Faktor yang berpengaruh pada kinerja kader jumantik dalam memberantas DBD di Kota bogor, kesimpulannya terdapat korelasi antara kepemimpinan, pembelajaran, imbalan, sumber daya terhadap kinerja kader jumantik. Juga tidak terdapat korelasi antara pendidikan, umur, motivasi, sikap dan lama kerja. Saran yang bisa disampaikan ialah supaya memaksimalkan strategi pada program pemusnahan sarang nyamuk guna memaksimalkan pertemuan rutin dan koordinasi dengan kader jumantik (5).

Penelitian oleh Aila Karyus tahun 2019 terkait sejumlah faktor yang berkaitan dengan kinerja kader jumantik di Puskesmas Segala Mider Lampung, menurut hasil analisa kuantitatif yang diadakan dengan cross sectional. Hasil membuktikan terdapat korelasi antara sikap, pengetahuan, motivasi, imbalan, ketersediaan alat, dengan kinerja kader jumantik di wilayah kerja Puskesmas Segala Mider. Saran untuk Puskesmas Segala Mider, supaya memberi pelatihan pada kader mengenai usaha pengendalian DBD, menambahkan banner dalam mengalokasi dana serta memaksimalkan pengetahuan guna memberi kesejahteraan untuk kader jumantik (6).

## METODE

Jenis penelitian yang dipergunakan pada penelitian ini ialah penelitian Analitik yakni sebuah metode Penelitian yang tujuannya agar mengetahui korelasi Antara Dua Atau Lebih Variabel serta menerapkan pendekatan “Cross Sectional” yang bertujuan menggali hubungan ataupun korelasi antara beberapa faktor resiko, yang mana variabel tergantung (variabel akibat) dan variabel bebas (variabel risiko) akan dihimpun dalam waktu yang serentak (7).

Populasi penelitian sebagai objek yang diteliti ataupun objek penelitian.(8) Populasinya ialah setiap kader jumantik yang berada di wilyah Puskesmas Menggala yakni sejumlah 73 orang. Pemilihan sampel dari populasi penelitian diadakan memakai teknik pemilihan Sampel quota sampling. Quota sampling yakni Teknik pemilihan sampel yang menetapkan karakteristik juga jumlah tertentu terlebih dahulu sebagai target yang perlu dicapai (9).

Penelitian ini tujuannya agar Mengetahui Pengaruh Pemberian Ekstrak Daun Kelor Terhadap Peningkatan Hb pada Ibu Hamil Trimester III Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis bivariat dan univariat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### *Analisis Univariat*

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden di Wilayah Kerja Puskesmas Manggala Tahun 2022

Keterangan	n (65)	% (100)
Kinerja Kader		
Kurang Baik	42	64,6
Baik	23	35,4
Motivasi Kader		
Rendah	33	50,8
Tinggi	32	49,2
Sikap Kader		
Positif	35	53,8
Negatif	30	46,2
Kepuasan		
Kurang Puas	38	58,5
Puas	27	41,5

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasar tabel 1. terlihat gambaran Kinerja Kader Jumantik diketahui lebih dari setengahnya kinerja kader jumantik dalam kategori kurang baik sebanyak 42 orang (64,6%). motivasi Kader Jumantik diketahui setengahnya kinerja kader jumantik memiliki motivasi rendah sebanyak 33 orang (50,8%), dan distribusi frekuensi responden menurut gambaran sikap kader jumantik terlihat lebih dari setengahnya kader jumantik mempunyai sikap negatif sebanyak 35 orang (53,8%), sedangkan hampir setengahnya mempunyai motivasi tinggi sebanyak 30 orang (46,2%), dan distribusi frekuensi responden berdasarkan gambaran kepuasan kader jumantik diketahui lebih dari setengahnya kader jumantik tidak merasa puas sebanyak 38 orang (58,5%)

### Analisis Bivariat

Tabel 2. Hubungan antar Variabel Penelitian di Wilayah Kerja Puskesmas Manggala Tahun 2022

Variabel	Kinerja				p value	OR
	Kurang Baik		Baik			
	n	%	n	%		
Motivasi					0,015	<b>3,714</b> <b>(1,255-10,990)</b>
Rendah	26	78,8	7	21,2		
Tinggi	16	50	16	50		
Sikap					0,023	<b>3,375</b> <b>(1,163-9,792)</b>
Negatif	27	77,1	8	22,9		
Positif	15	50	15	50		
Kepuasan					0,019	<b>3,470</b> <b>(1,199-10,042)</b>
Kurang Puas	29	76,3	9	23,7		
Puas	13	48,1	14	51,9		
Total	42	64,6	23	35,4		

Berlandaskan tabel 2. dapat dilihat bahwa dari 33 responden yang mempunyai motivasi rendah, mayoritas mempunyai kinerja yang tidak baik sejumlah 26 orang (78,8%). Dan dari 32 orang yang memiliki motivasi tinggi diketahui setengahnya memiliki kinerja tidak baik sebanyak 16 orang (50%) berlandaskan hasil uji statistik dengan memakai *Chi Square*, dilihat bahwa angka  $p$  (0,015) tidak melebihi angka  $\alpha$  (0,05), maka bisa dibuat kesimpulan bahwa ditemukan korelasi antara motivasi dengan kinerja kader jumantik dan skor *OR (odds Ratio)* 3,714 artinya kader dengan motivasi rendah akan berpeluang melakukan kinerja tidak baik 3,714 kali dibandingkan yang memiliki motivasi tinggi.

Terlihat bahwa dari 35 responden yang mempunyai sikap negatif diketahui Sebagian besar memiliki kinerja yang tidak baik sejumlah 27 orang (77,1%) serta minoritas mempunyai kinerja baik sejumlah 8 orang (22,9%). Dan dari 30 orang yang memiliki sikap positif diketahui setengahnya memiliki kinerja baik sejumlah 15 orang (50%) dan setengahnya mempunyai kinerja tidak baik sejumlah 15 orang (50%). Menurut hasil uji statistik yang memakai *Chi Square*, dilihat bahwa skor  $p$  (0,023) di bawah angka  $\alpha$  (0,05), maka kesimpulannya bahwa adanya korelasi antara sikap dengan kinerja kader jumantik dan angka *OR (odds Ratio)* 3,375 artinya kader yang memiliki sikap negatif akan berpeluang melakukan kinerja tidak baik 3,375 kali dibandingkan yang memiliki sikap positif.

Diketahui bahwa dari 38 responden yang memiliki kepuasan tidak puas diketahui mayoritas mempunyai kinerja yang tidak baik sejumlah 29 orang (76,3%) dan Sebagian kecil mempunyai kinerja baik sejumlah 9 orang (23,7%). Dan dari 27 orang yang merasa puas diketahui lebih dari setengahnya memiliki kinerja baik sejumlah 14 orang (51,9%) dan kurang dari setengahnya memiliki kinerja tidak baik sebanyak 13 orang (48,1%). Menurut hasil uji statistik dengan memakai *Chi Square*, terlihat bahwa angka  $p$  (0,019) di bawah skor  $\alpha$  (0,05), maka kesimpulannya bahwa ditemukan korelasi antara kepuasan kader dengan kinerja kader jumantik nilai *OR (odds Ratio)* 3,470 artinya kader yang tidak puas akan berpeluang melakukan kinerja tidak baik 3,470 kali dibandingkan yang puas.

## PEMBAHASAN

### Hubungan Motivasi Kader dengan Kinerja

Hasil Penelitian memperlihatkan bahwa ada hubungan antara kinerja kader jumantik dengan motivasi yang dapat beresiko untuk memiliki kinerja yang kurang baik daripada kader dengan motivasi baik. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan di Bolu Kabupaten Polewari Mandar, hasil penelitian didapatkan terdapat hubungan kerja, prosedur kerja dan hubungan insentif dengan kinerja kader jumantik (10).

Kader yaitu seorang tenaga sukarela yang direkrut oleh, untuk dan dari masyarakat, yang tugasnya melancarkan layanan medis. Dengan adanya kader biasanya dihubungkan dengan layanan rutin di Posyandu. Maka, kader posyandu harus mau bekerja secara ikhlas dan sukarela, sanggup dan mau menjalankan aktivitas Posyandu, serta mau dan sanggup mengarahkan masyarakat dalam mengikuti ataupun menjalankan aktivitas Posyandu (6).

Motivasi kerja sebagai dorongan yang membuat bidan menjalankan suatu hal menggunakan cara serta guna meraih tujuan tertentu, motivasi tersebut tidak timbul saja sebab terdapat unsur di dalam dirinya namun juga dikarenakan terdapat dorongan dari luar, sebesar apapun tingkat kemampuan yang bidan miliki, pasti membutuhkan motivasi, bisa dikatakan bahwa kemampuan SDM ialah suatu hal yang terbatas, sehingga kinerja bidan sebagai fungsi dari sejumlah faktor motivasi dan kemampuan dirinya (5).

Berdasar hasil tersebut, maka bisa dipahami responden dengan motivasi rendah diketahui Sebagian besar memiliki kinerja yang tidak baik harus mengarahkan Pemberian motivasi secara baik menurut prioritas serta bisa diterima dengan baik oleh kader sebab tidak semua ader bisa mendapat motivasi dengan bentuk yang tidak sama.

Disarankan bahwa diadakannya pelatihan kader diharapkan dapat menumbuhkan motivasi kerja dari dalam diri kader, sehingga jika motivasi itu bersumber dari dalam diri akan memberikan dampak positif kinerja yang baik

### ***Hubungan Sikap Kader dengan Kinerja***

Menurut tabel 4.6 diatas dilihat bahwa dari hasil uji statistik dengan memakai Chi Square, bahwa ditemukan korelasi antara sikap dengan kinerja kader jumentik p (0,023)

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian ade Marjan tahun 2018 tentang hubungan sikap dan motivasi terhadap kinerja kader, hasil penelitian memperlihatkan bahwa korelasi antara sikap dengan kinerja kader senilai 0,032 dan adanya korelasi signifikan antara sikap dengan motivasi kerja kader senilai 0,039 dan adanya keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja (11).

Departemen Kesehatan Republik Indonesia (2014) mendefinisikan kader ialah orang yang asalnya dari masyarakat, yang dilatih dalam memeriksa jentik secara terus-menerus dan berkala ataupun mengarahkan masyarakat untuk memberantas sarang nyamuk DBD, kader jumentik sebagai kelompok kerja yang dibuat guna memberantas penyakit DBD di tingkat desa dalam wadah LKMD (Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa) (12).

Proses evaluatif pada diri individu disebut sebagai sikap. Berdasar definisi tersebut, kesimpulannya bahwa manifestasi sikap itu tidak bisa dilihat secara langsung, hanya bisa diartikan terlebih dahulu dari tingkah laku tertutup. Secara nyata, sikap memperlihatkan konotasi terdapat keselarasan reaksi terhadap dorongan tertentu di kehidupan keseharian yang sebagai respon yang sifatnya emosional atas dorongan sosial. Sikap belum sebagai sebuah kegiatan ataupun tindakan, namun sebagai predisposisi perilaku atau perbuatan. Sikap individu atas sebuah objek ialah perasaan memihak ataupun mendukung (favourable) maupun perasaan yang tidak memihak atau tidak mendukung (unfavourable) terhadap sebuah objek (13).

Menurut hasil penelitian tersebut, maka bisa dipahami bahwa dari mayoritas memiliki kinerja yang tidak baik dari hasil ini maka dapat diketahui jika kader memiliki sikap yang negatif maka akan mempengaruhi kinerja kader dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya misalnya dalam penelitian ini kader jumentik tidak melakukan pengawasan jentik secara menyeluruh pada masyarakat.

Berlandaskan pemaparan tersebut, peneliti menganggap bahwa sikap mempunyai kaitan dengan beberapa komponen antara lain pikiran, pengetahuan, emosi dan keyakinan ataupun lainnya. Komponen yang bisanya muncul tersebut bisa memaksimalkan sikap maka bisa memberi pengaruh ataupun tidak terhadap peningkatan kinerja, hal tersebut sesuai dengan komponen mana yang berkaitan dengan sikap.

### ***Hubungan Kepuasan Kader dengan Kinerja***

Berlandaskan tabel 4.7 tersebut terlihat bahwa mayoritas mempunyai kinerja yang tidak, menurut hasil uji statistik dengan memakai Chi Square, dipahami hubungan antara kepuasan kader dengan kinerja kader jumentik (0,019).

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian Syamsul H. Rizal Latuapo tentang hubungan kinerja dengan kepuasan, hasilnya bahwa hasil uji statistik memakai uji Spearman Rank memperlihatkan bahwa adanya korelasi antara kinerja dengan kepuasan lansia dengan p value senilai 0,000 atau  $\alpha < 0,05$  ( Syamsul et al., 2016). Kepuasan Satisfaction ialah kata dari bahasa latin, yakni satis yang artinya cukup atau enough serta fecere yang artinya melakukan atau to do jadi, layanan maupun produk yang dapat memberi kepuasan ialah jasa ataupun produk yang dapat memberi suatu hal yang dicari oleh pelanggan hingga pada tingkat cukup. Kepuasan bisa diberikan sebagai usaha membuat sesuatu memadai ataupun memenuhi suatu hal. Kepuasan pasien pun sebagai nilai subjektif terhadap mutu layanan yang diberikan. Kepuasan pasien merupakan respon atau penilaian dari kualitas

suatu pelayanan kesehatan, sedangkan kualitas kesehatan merupakan hasil dari proses pelayanan kesehatan atas masukan yang berasal dari sarana, dana dan sumber daya manusia. Adapun input dan prosesnya sangat dipengaruhi oleh lingkungan yang ada yaitu manajemen, kebijakan dan organisasi (13)

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa adanya korelasi antara kepuasan dengan kinerja kader, hal ini dapat pula disebabkan karena kepuasan sebagai keselarasan antara harapan melalui penilaian dengan kenyataan yang dialami ataupun kinerja (hasil) dan layanan yang didapatkan. Menurut pemikiran tersebut, maka bisa dianggap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh kader yang puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan timbal balik honor yang diterima.

Diharapkan penting sekali memberikan kebutuhan kader seperti jaminan Kesehatan dan juga insentif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kader terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, sehingga akan menumbuhkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan dapat menunjukkan kinerja yang baik dari setiap kader jumantik

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan dari data-data hasil penelitian dan pembahasan mengenai Hubungan faktor individu terhadap kinerja kader jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Menggala tahun 2022 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja kader jumantik, terdapat hubungan antara sikap dengan kinerja kader jumantik, adanya hubungan antara kepuasan kader dengan kinerja kader jumantik, Diharapkan dengan masih adanya kader dengan motivasi yang kurang maka Puskesmas diharapkan memberikan pelatihan kepada kader jumantik tentang pelatihan pengelolaan pelaksanaan pemantauan dan pemberantasan sarang nyamuk. Dengan masih adanya kinerja yang kurang baik maka Puskesmas diharapkan mengadakan evaluasi kinerja kader dan juga memfasilitasi kader dengan perlengkapan seperti senter alat tuils kantor untuk menunjang kinerja kader dalam bekerja.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam melaksanakan penelitian ini

### DAFTAR PUSTAKA

1. Ulya AL. Kinerja Jumantik. FKM IU; 2018.
2. Kemenkes RI. Buku Saku Hasil Studi Status Gizi Indonesia (SSGI) Tingkat Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota Tahun 2021. *Angew Chemie Int Ed* 6(11), 951–952. 2021;2013–5.
3. Kesehatan K. HASIL UTAMA RISKESDAS 2018. Jakarta: Kementrian Kesehatan; 2018.
4. Niven N. Psikologi Kesehatan : Pengantar Untuk Perawat Dan Profesional. *J Public Health (Bangkok)*. 2013;
5. Meilina W, Madjid TA, Chotimah I. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kader Jumantik Dalam Pemberantasan Dbd Di Puskesmas Kedung Badak Kota Bogor Tahun 2019. *Promotor*. 2021;3(6):624.
6. Sulistyawati A, Nugraheny E. Buku Ajar Asuhan Kebidanan Pada Ibu Nifas. Jogjakarta: CV Andi Offset; 2009.
7. Arikunto S. Prosedur Penelitian Suatu Tindakan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta. 2016;
8. Notoatmodjo S. Metodologi Penelitian Kesehatan, Cetakan ke-3. Jakarta: Renika Cipta; 2018.
9. Sugiyono PD. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta; 2017.
10. Hariani H, Ramlah R. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu di Kecamatan Bulo Kabupaten Polewali Mandar. Vol. 1;3(2):120. *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*; 2017.
11. Mardjan M, Saleh I, Kusumawati DL. Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Sungai Ambawang. *J Kesmas (Kesehatan Masyarakat) Khatulistiwa*. 2019;6(3):102.
12. Indonesia KRIKKR. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 5. 5th ed. RI KK, editor. 2014.
13. Azwar S. Metode Penelitian Psikologi Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar; 2015. 265 p.