

ANALISIS *JOB PERFORMANCE* PETUGAS SURVEILANS KESEHATAN (GASURKES) DALAM UPAYA PENGENDALIAN DBD DI KOTA SEMARANG

Hayyu Naafi Hidayanti

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Istara Nusantara

hayunafi@gmail.com

Abstrak

Tenaga Surveilans Kesehatan (Gasurkes) DBD yaitu petugas yang direkrut oleh Dinas Kesehatan Kota Semarang untuk mengendalikan DBD di Kota Semarang. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui *job performance* petugas surveilans kesehatan (Gasurkes) DBD di Kota Semarang, variabel yang terkait yaitu deskripsi pekerjaan, review kinerja, motivasi, insentif, pengetahuan dan keterampilan. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik *sampling* menggunakan *total sampling*, sebanyak 172 Gasurkes DBD. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Data diperoleh dari pengisian kuesioner oleh Gasurkes DBD sesuai dengan penilaian dirinya. Kuesioner menggunakan skala Guttman dan skala *Likert*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan presentasi variabel dengan kriteria baik yaitu: deskripsi pekerjaan (58,7%), review kinerja (64,5%), motivasi (72,7%), insentif (54,7%), pengetahuan (79,1%), dan keterampilan (70,3%). Tidak ada hubungan antara deskripsi pekerjaan dengan kinerja Gasurkes DBD ($p\text{-value} = 0,104$), ada hubungan antara review kinerja dengan kinerja Gasurkes DBD ($p\text{-value} = 0,024$), ada hubungan antara motivasi dengan kinerja Gasurkes DBD ($p\text{-value} = 0,046$), ada hubungan antara insentif dengan kinerja Gasurkes DBD ($p\text{-value} = 0,001$), tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan kinerja Gasurkes DBD ($p\text{-value} = 0,1000$) dan tidak ada hubungan antara keterampilan dengan kinerja Gasurkes DBD ($p\text{-value} = 0,334$) dalam pengendalian DBD di Kota Semarang. motivasi ($p\text{-value} = 0,037$ dan nilai $\exp(\beta) = 2,192$) dan insentif ($p\text{-value} = 0,001$ dan nilai $\exp(\beta) = 3,048$) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Gasurkes DBD dalam pengendalian DBD di Kota Semarang. Untuk itu ada beberapa rekomendasi yang harus dilakukan yaitu motivasi dapat ditingkatkan dan insentif diberikan tepat waktu untuk meningkatkan kinerja Gasurkes DBD di Kota Semarang.

Kata kunci : *Job performance*, surveilans kesehatan (Gasurkes), DBD

Abstract

DHF Health Surveillance Personnel (Gasurkes) are officers recruited by the Semarang City Health Office to control DHF in the City of Semarang. The purpose of this study was to determine the *job performance* of DHF health surveillance officers (Gasurkes) in Semarang City, the variables involved are job descriptions, performance reviews, motivation, incentives, knowledge and skills. This type of research uses quantitative methods, with a *cross sectional* approach. The sampling technique uses *total sampling*, as many as 172 DHF Gasurkes. The research instrument used was a questionnaire. Data were obtained from filling out questionnaires by Gasurkes DBD according to their self-assessment. The questionnaire uses the Guttman scale and Likert scale. The results of this study show the presentation of variables with good criteria, namely: job description (58.7%), performance review (64.5%), motivation (72.7%), incentives (54.7%), knowledge (79, 1%), and skills (70.3%). There is no relationship between job descriptions and the performance of DHF Gasurkes ($p\text{-value} = 0.104$), there is a relationship between performance reviews and DHF Gasurkes performance ($p\text{-value} = 0.024$), there is a relationship between motivation and DHF Gasurkes performance ($p\text{-value} = 0.046$), there is a relationship between incentives and DHF Gasurkes performance ($p\text{-value} = 0.001$), there is no relationship between knowledge and DHF Gasurkes performance ($p\text{-value} = 0.1000$) and there is no relationship between skills and DHF Gasurkes performance ($p\text{-value} = 0.334$) in controlling DHF in Semarang City. Motivation ($p\text{-value} = 0.037$ and

exp value (β) = 2.192) and incentives (p -value = 0.001 and exp value (β) = 3.048) have a significant effect on the performance of the DHF Gasurkes in controlling DHF in Semarang City. For this reason, there are several recommendations that must be made, namely motivation can be increased and incentives given on time to improve the performance of the DHF Gasurkes in Semarang City.

Keywords : Job performance, health surveillance personnels, dengue fever

Pendahuluan

Kota Semarang mulai ditemukan penyakit DBD tahun 1969 sampai sekarang. Pada tahun 1973 pernah terjadi Kejadian Luar Biasa (KLB) diseluruh wilayah kota Semarang sehingga pada saat itu dilakukan *fogging* melalui pesawat udara. Setiap tahunnya selalu ditemukan kasus DBD sehingga kota Semarang salah satu kota endemis DBD (Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah, 2017).

Berdasarkan 5 tahun terakhir pada tahun 2012 kasus DBD di Kota Semarang berjumlah 1.205 kasus dengan IR DBD 70,9 per 100.000 penduduk dengan jumlah kematian 22 orang. Tahun 2013 kasus DBD meningkat menjadi 2.364 kasus dengan IR DBD 134,09 per 100.000. Pada tahun 2014 menyumbang 1.628 penderita kasus DBD dengan IR DBD 92,43 per 100.000, jumlah Penderita DBD yang meninggal tahun 2014 tetap sama dengan tahun tahun 2013 yaitu sejumlah 27 kematian. Pada tahun 2015 menjadi 1.729 kasus, ada peningkatan insiden rate tapi ada penurunan jumlah kematian menurun sebanyak 20 kasus. Pada 2016 Januari – September tercatat ada sekitar 1.822 kasus demam berdarah dengue (DBD) meningkat dari tahun sebelumnya, dari kasus sebanyak itu jumlah kematian 36 orang. Sehingga, kejadian DBD perlu diwaspadai mengingat DBD merupakan penyakit menular dan penyakit endemik yang cepat menimbulkan kematian jika tidak ditangani dengan tepat (Misnadiarly, 2009).

Salah satu upaya yang dilakukan Pemkot Kota Semarang yaitu pada tahun 2015 merekrut

Tenaga Surveilans Kesehatan (Gasurkes) DBD di setiap kelurahan Kota Semarang yaitu 177 kelurahan. Kegiatan utama yang dilakukan Gasurkes diantaranya melakukan PJR (Pemantauan Jentik Rutin) di rumah warga atau di tempat umum, mengulangi tempat yang (+) terdapat jentik, melakukan penyuluhan DBD, koordinasi dengan kepala puskesmas, pemegang program DBD, dan kepala kelurahan (Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah, 2017).

Berdasarkan studi pendahuluan dengan 2 orang petugas Gasurkes DBD diketahui bahwa Gasurkes DBD banyak mengalami kendala alam baik dalam masyarakat maupun alam. Kendala masyarakat diantaranya banyak masyarakat yang kurang patisipasi sehingga Gasurkes seringkali ditolak ketika melakukan PJR dan kendala alamnya seperti kondisi cuaca yang tidak bisa diprediksi dan daerah perbatasan ada yang jalanan masih jelek.

Hasil wawancara yang dilakukan dalam studi pendahuluan didapatkan informasi bahwa terdapat keterlambatan tentang kompensasi seperti uang transport, fasilitas penunjang pekerjaan seperti media dalam memberikan penyuluhan di kelurahan binaan dengan sasaran warga setempat dan anak sekolah, dan belum adanya pelatihan untuk mengasah dan menunjang keterampilan Gasurkes. Hal-hal tersebut dapat mendorong hasil kinerja yang kurang optimal.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu menyangkut pelaksanaan tugas

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil, target, sasaran/kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama (Luoma M, Voltetro, 2002). Secara teori model kinerja oleh Luoma ini meliputi 5 faktor kunci yang mempengaruhi kinerja, yaitu ekspektasi pekerjaan (deskripsi pekerjaan dan review kinerja), umpan balik, lingkungan (terdiri dari lingkungan kerja, sarana prasarana, lingkungan organisasi), motivasi, insentif (terdiri dari insentif finansial, intensif non finansial), pengetahuan serta ketrampilan terdiri dari pengetahuan, pelatihan essensial, dan ketrampilan (Luoma M, Voltetro, 2002).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis berkeinginan dan tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Analisis *Job Performance* Petugas Surveilans Kesehatan DBD dalam Upaya Pengendalian DBD di Kota Semarang”.

Metode

Penelitian ini adalah studi kuantitatif dengan penelitian observasional Pendekatan waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan potong lintang *cross sectional* (Sugiyono, 2006). Pengumpulan data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner (Sarwono, Jonathan, 2006). Kuesioner dilakukan uji validitas, hasil uji validitas dari 130 pernyataan sebanyak 28 pernyataan yang tidak valid. Selanjutnya dilakukan uji reliabelitas yang hasilnya 102 pernyataan reliabel. Pengumpulan data sekunder sebagai data pelengkap, juga dilakukan penelusuran data di Kantor Dinas Kesehatan Kota Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Surveilans Kesehatan (Gasurkes) DBD yang berjumlah 172 Gasurkes. Sampel dalam penelitian ini yaitu *total sampling* sebanyak 172 Gasurkes. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga

Surveilans Kesehatan (Gasurkes) DBD yang berjumlah 172 Gasurkes. Sampel dalam penelitian ini yaitu *total sampling* sebanyak 172 Gasurkes.

Hasil

Pada penelitian ini sebagian besar responden (76,2%) berusia antara 21-25 tahun. Pendidikan terakhir responden sebagaian besar S1 Kesehatan Masyarakat (76,7 %) hal tersebut sesuai dengan syarat dalam penerimaan Gasurkes DBD tahun 2017 dari Dinas Kesehatan Kota Semarang,. Masa kerja Gasurkes DBD sebagian besar (49,4%) yaitu 1-12 bulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak (93,7%) responden memberikan jawaban yang sesuai, sedangkan (6,3%) jawabannya tidak sesuai. Gasurkes DBD hampir seluruhnya menyatakan bahwa mereka telah memperoleh deskripsi pekerjaan yang berhubungan dengan tugasnya dalam pengendalian DBD. deskripsi pekerjaan yang diterima oleh Gasurkes DBD dalam pengendalian DBD di Kota Semarang termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar (58,7%).

Review kinerja Gasurkes DBD sebagian besar (64,5%) masuk dalam kategori baik. Hal ini berarti Gasurkes DBD dalam menjalankan tugasnya mendapatkan review kinerja yang baik. Menurut Luoma review kinerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Review kinerja merupakan suatu sistem penilaian yang bersifat formal yang dilakukan secara periodik untuk mengevaluasi kinerja (Sudarmanto, 2009).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar motivasi Gasurkes DBD masuk dalam kategori baik yaitu sebesar 72,7%. Hal ini berarti Gasurkes DBD memiliki motivasi yang baik dalam menunjang pekerjaannya. Motivasi merupakan dorongan atau keinginan untuk

melaksanakan kegiatan dalam upaya meningkatkan kerjanya. Terdapat 2 jenis motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Soeprihanto J, 2000).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 54,7% termasuk dalam kategori baik. Dapat diartikan bahwa responden merasa insentifnya baik dalam menjalankan pekerjaannya. Pemberian insentif dapat berupa non finansial dan finansial. Pemberian kompensasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Di Negara berkembang insentif finansial sangatlah terbatas dan insentif non finansial bisa menjadi motivasi tambahan untuk mempertahankan kinerja tambahan untuk tenaga Kesehatan (Rivai, Veithzal (2002).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 79,1% mempunyai pengetahuan baik. Dapat diartikan bahwa responden mengetahui tentang Demam Berdarah *Dengue*. Ini dapat terjadi karena berbagai faktor baik kondisi internal ataupun eksternal. Pengetahuan merupakan hasil dari tahu (*know*), memahami (*comprehension*), aplikasi (*application*), analisa (*analysis*) dan evaluasi (*evaluation*) (Gibson, dkk, 2000)

Keterampilan Gasurkes DBD sebagian besar 70,3% termasuk dalam kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki keterampilan yang baik terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Keterampilan yang memadai akan meningkatkan kemampuan karyawan sehingga apabila manajemen kurang tanggap maka prestasi kerja karyawan akan rendah (ahmad S, Ruky, 2004).

Kinerja Gasurkes DBD dalam melaksanakan tugasnya masuk dalam kategori baik sebesar 51,2 %. Variabel kinerja dalam penelitian ini dipengaruhi oleh komponen kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kemampuan hubungan personal dalam melaksanakan

kegiatan pengendalian DBD di Kota Semarang.

Hubungan Deskripsi Pekerjaan dengan *Job Performance* Gasurkes DBD dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Tabulasi Persepsi Silang antara Deskripsi Pekerjaan dengan Kinerja Gasurkes DBD dalam Pengendalian DBD di Kota Semarang

Deskripsi Pekerjaan	Kinerja				Total	
	Baik		Kurang Baik			
	f	%	f	%	f	%
Kurang baik	40	23,3	31	18,0	71	41,3
Baik	43	25,0	58	33,7	101	58,7
Total	83	48,3	89	51,7	172	100,0

$$\chi^2 = 2,636 \quad p\text{-value} = 0,104$$

Tabel 1 menggambarkan bahwa Gasurkes DBD yang memiliki kinerja baik dengan deskripsi pekerjaan yang baik lebih besar yaitu 33,7% jika dibandingkan dengan Gasurkes DBD yang memiliki kinerja baik dengan deskripsi pekerjaan yang kurang baik yaitu 18,0 %. Pada kelompok Gasurkes DBD yang kinerja kurang baik dengan deskripsi pekerjaan yang baik lebih besar yaitu 25,0% jika dibanding kinerja kurang baik yang deskripsi pekerjaan yang kurang baik yaitu 23,3%.

Hasil uji statistik *Chi-square* menunjukkan $\chi^2 = 2,636$ dengan $p\text{ value} = 0,104$ yang mana $p\text{ value} > 0,05$. Berarti H_a ditolak, dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara deskripsi pekerjaan dengan kinerja Gasurkes DBD dalam pengendalian DBD di Kota Semarang.

Hasil tersebut berbeda dengan teori Luoma, dan juga penelitian oleh Nessi Meilan di BPM Kota Semarang antara deskripsi pekerjaan dengan kinerja.

Hubungan *Review* kinerja dengan *Job Performance* Gasurkes DBD dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Tabulasi Persepsi Silang Review Kinerja dengan Kinerja Gasurkes DBD dalam Pengendalian DBD

Review Kinerja	Kinerja				Total	
	Baik		Kurang Baik			
	F	%	F	%	F	%
Kurang baik	37	21,5	24	14,0	61	35,5
Baik	46	26,7	65	37,8	75	64,5
Total	83	48,3	89	51,7	172	100,0

$$\chi^2 = 5,076 \quad p\text{-value} = 0,024$$

Pada tabel 2. menunjukkan bahwa Gasurkes DBD pada kinerja kurang baik yang review kinerjanya baik lebih besar (26,7%) jika dibanding yang review kinerjanya kurang (21,5%). Sedangkan Gasurkes DBD kinerja baik yang review kinerjanya baik lebih besar (37,8%) jika dibanding yang review kinerja kurang baik yaitu hanya (14,0%). Hal ini menunjukkan bahwa review kinerja yang baik akan meningkatkan kinerja Gasurkes DBD dalam menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya Gasurkes DBD yang review kinerjanya kurang baik maka kinerjanya juga kurang baik.

Review kinerja merupakan suatu sistem penilaian yang bersifat formal yang dilakukan secara periodik untuk mereview dan mengevaluasi kinerja. Salah satu aspek penting pada pegawai dalam satu organisasi (Luoma M, 2002). Hasil korelasi antara review kinerja dengan kinerja Gasurkes DBD yaitu *Chi-square* menunjukkan $\chi^2 = 5,076$ dengan $p\text{ value} = 0,024$ dimana $p\text{ value} < 0,05$, berarti H_a diterima yang dapat disimpulkan ada hubungan antara review kinerja dengan kinerja Gasurkes DBD di Kota Semarang. Review kinerja dilakukan sebagai langkah untuk mengetahui posisi kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, dan seberapa

jauh tujuan organisasi telah dapat diselesaikan (Luoma M, 2002).

Hubungan Motivasi dengan *Job Performance* Gasurkes DBD dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Tabulasi Silang Motivasi dengan Kinerja Gasurkes DBD

Dukunga Organisasi	Kinerja				Total	
	Baik		Kurang Baik			
	F	%	F	%	f	%
Kurang Baik	29	16,9	18	10,5	47	27,3
Baik	54	31,4	71	41,3	125	72,7
Total	83	48,3	89	51,7	172	100

$$\chi^2 = 3,971 \quad p\text{-value} = 0,046$$

Tabel 3. Menunjukkan bahwa Gasurkes DBD pada kinerja kurang baik yang memiliki motivasi baik lebih besar (31,4%) jika dibanding yang motivasinya kurang (16,9%). Sedangkan Gasurkes DBD kinerja baik yang motivasinya baik lebih besar (41,3%) jika dibanding yang motivasi yang kurang yaitu hanya (10,5%). Hasil korelasi antara motivasi dengan kinerja yaitu *Chi-square* menunjukkan $\chi^2 = 3,971$ dengan $p = 0,046$ dimana $p\text{ value} < 0,05$, berarti H_a diterima yang dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara faktor motivasi dengan kinerja Gasurkes DBD di Kota Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja Gasurkes DBD dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya Gasurkes DBD yang motivasinya kurang baik maka kinerjanya juga kurang baik.

Sesuai dengan teori Luoma bahwa motivasi merupakan usaha seseorang dalam mengejar sesuatu. Ada dua jenis macam motivasi yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dirinya. Sedangkan motivasi eksternal merupakan motivasi yang berasal dari luar, misalnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya (Luoma M, 2002).

Hubungan insentif dengan *Job Performance* Gasurkes DBD dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Menunjukkan bahwa Gasurkes DBD pada kinerja baik yang insentifnya baik lebih besar (34,9%) jika dibanding yang insentifnya kurang (16,9%). Sedangkan Gasurkes DBD dengan kinerja kurang baik yang insentifnya baik lebih besar (28,5%) jika dibanding yang insentifnya kurang yaitu hanya (19,8%).

Tabel 4 Tabulasi Silang Insentif dengan Kinerja Gasurkes DBD di Kota Semarang

Insentif	Kinerja				Total	
	Baik		Kurang Baik			
	F	%	F	%	f	%
Kurang Baik	49	28,5	29	16,9	78	35,5
Baik	34	19,8	60	34,9	94	64,5
Total	83	48,3	89	51,7	172	100,0

$\chi^2 = 11,081$ $p\text{-value} = 0,001$

Pada hasil korelasi insentif dengan kinerja Gasurkes DBD yaitu *Chi-square* menunjukkan $\chi^2 = 11,081$ dengan $p\text{ value} = 0,001$ dimana $p\text{ value} < 0,05$, Berarti H_a diterima yaitu dapat disimpulkan bahwa ada hubungan insentifi dengan *job performance* Gasurkes DBD di Kota Semarang. Insentif merupakan pengakuan dan penghargaan terhadap karyawan. Sesuai dengan teori yang ada, bahwa insentif yang baik akan meningkatkan kinerja Gasurkes dalam menjalankan menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya Gasurkes DBD yang insentif kurang baik maka kinerjanya juga kurang baik (Fort, Alfredo, 2006)

Hubungan Pengetahuan dengan *Job Performance* Gasurkes DBD dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5 Tabulasi Silang Pengetahuan dengan Kinerja Gasurkes DBD di Kota Semarang

Penge tahuan	Kinerja				Total	
	Baik		Kurang Baik			
	F	%	F	%	f	%
Kurang Baik	17	9,9	19	11,0	36	35,5

Baik	66	38,4	70	40,7	136	64,5
Total	83	48,3	89	51,7	172	100,0

$\chi^2 = 0,000$ $p\text{-value} = 1,000$

Tabel 5. Menggambarkan bahwa Gasurkes DBD pada kinerja kurang baik yang pengetahuan baik lebih besar (38,4%) jika dibanding yang pengetahuan kurang (9,9%). Sedangkan Gasurkes DBD dengan kinerja baik yang pengetahuan baik lebih besar (40,7%) jika dibanding yang pengetahuan kurang yaitu hanya (11,0%). Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan yang baik akan meningkatkan kinerja Gasurkes dalam menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya Gasurkes DBD yang pengetahuan kurang baik maka kinerjanya juga kurang baik (Wawan, dkk, 2010).

Hasil uji statistik *Chi-square* menunjukkan $\chi^2 = 0,000$ dengan $p\text{ value} = 1,000$ yang mana $p\text{ value} > 0,05$, Berarti H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan tidak ada hubungan pengetahuan dengan kinerja Gasurkes DBD dalam Pengendalian DBD di Kota Semarang.

Sesuai dengan teori yang ada bahwa pengetahuan seseorang akan melukiskan apa isi dalam pikiran seseorang, misalnya pemahamannya mengenai suatu pekerjaan. Dengan memiliki pengetahuan yang baik maka seseorang akan mempunyai tujuan yang jelas dalam bekerja. Sehingga akan menampilkan kinerja yang optimal (Luoma M, 2002)

Hubungan Keterampilan dengan *Job Performance* Gasurkes DBD dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6 Tabulasi Silang Pengetahuan dengan Kinerja Gasurkes DBD di Kota Semarang

Ketera mpilan	Kinerja				Total	
	Baik		Kurang Baik			
	F	%	F	%	f	%
Kurang Baik	28	16,3	23	13,4	51	29,7
Baik	55	32,0	66	38,4	121	70,3

Total	83	48,3	89	51,7	172	100,0
$\chi^2 = 0,000$ $p\text{-value} = 1,000$						

Tabel 6. Menggambarkan bahwa Gasurkes DBD pada kinerja kurang baik yang keterampilan baik lebih besar (32,0%) jika dibanding yang keterampilan kurang (16,3%). Sedangkan Gasurkes DBD dengan kinerja baik yang memiliki keterampilan baik lebih besar (38,4%) jika dibanding yang keterampilan kurang yaitu hanya (13,4%). Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan yang baik akan meningkatkan kinerja Gasurkes DBD dalam pengendalian DBD di Kota Semarang. Sebaliknya Gasurkes DBD yang memiliki keterampilan kurang maka kinerjanya juga kurang baik.

Pada hasil korelasi keterampilan dengan kinerja Gasurkes DBD yaitu *Chi-square* menunjukkan $\chi^2 = 0,932$ dengan $p\text{ value} = 0,334$ dimana $p\text{ value} > 0,05$, Berarti H_0 ditolak yaitu dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan keterampilan dengan *job performance* Gasurkes DBD di Kota Semarang. Dalam melakukan tugasnya dalam pengendalian DBD seperti pemantauan jentik rutin dan penyuluhan maka Gasurkes harus memiliki keterampilan. Keterampilan merupakan kecakapan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki dan diselesaikan dalam waktu yang tepat. Apabila seseorang memiliki ketrampilan yang baik maka akan lebih cekatan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Luoma M, 2002)

Tabel 7 Hasil Analisis Multivariat

Variabel	B	S.E	Wald	df	Sig.	Exp (B)
Deskripsi Pekerjaan	0,362	0,344	1,105	1	0,293	1,436
Review Kinerja	0,563	0,357	2,482	1	0,115	1,756
Motivasi	0,765	0,376	4,347	1	0,037	2,192
Insentif	1,115	0,331	11,336	1	0,001	3,048
Konstanta	-1,683	0,456	13,699	1	0,000	0,186

Pada Tabel 7. variabel yang berpengaruh kuat dan dominan terhadap kinerja Gasurkes DBD dalam pengendalian DBD di Kota Semarang adalah Variabel motivasi dan insentif. Sedangkan yang tidak berpengaruh yaitu variabel deskripsi pekerjaan dan review kinerja.

Deskripsi pekerjaan dengan $p\text{-value}$ sebesar 0,293 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$, berarti bahwa H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Gasurkes DBD. Hal ini juga di dukung oleh penelitian Nessi Meilan di BPM Kota deskripsi pekerjaan dengan kinerja

Review kinerja dengan $p\text{-value}$ sebesar 0,115 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$, berarti bahwa H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa review kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Gasurkes DBD. Hal ini juga di dukung oleh penelitian Nessi Meilan di BPM Kota deskripsi pekerjaan dengan kinerja.

Motivasi dengan $p\text{-value}$ sebesar 0,037 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Gasurkes DBD. Kekuatan hubungan dapat dilihat dari nilai Exp (B) yaitu motivasi terhadap terhadap kinerja Gasurkes DBD (OR = 2,192) yang artinya Gasurkes yang memiliki motivasi baik sehingga berpeluang untuk memunyai kinerja baik 2 kali lebih besar dibanding Gasurkes yang mendapat motivasi kurang baik. lebih besar dibanding Gasurkes yang mempunyai motivasi yang kurang baik. Hal ini juga penelitian oleh Nessi Meilan yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Muchlas, Makmuri, 2000)

Insentif dengan $p\text{-value}$ sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Gasurkes DBD. Kekuatan hubungan dapat dilihat dari nilai Exp (B) yaitu insentif terhadap terhadap kinerja Gasurkes DBD (OR = 3,048) yang artinya Gasurkes mendapat insentif baik sehingga berpeluang untuk memunyai kinerja baik 3 kali lebih besar dibanding Gasurkes mendapat insentif yang kurang baik (Robbins, Stephen P, 2006)

Kesimpulan

Terdapat hubungan antara kinerja Gasurkes DBD dengan review kinerja ($p = 0,024$), Motivasi ($p = 0,046$), dan insentif ($p = 0,001$). Tidak terdapat hubungan kinerja Gasurkes DBD dengan deskripsi pekerjaan ($p = 0,104$), pengetahuan ($p = 1,000$), dan keterampilan ($p = 0,334$). Secara bersama-sama variabel motivasi (Exp (B) = 2,192), insentif (Exp (B) = 3,048) memiliki pengaruh terhadap kinerja Gasurkes DBD dalam pengendalian DBD di Kota Semarang. Variabel insentif mempunyai pengaruh paling kuat terhadap kinerja Gasurkes DBD.

Daftar Pustaka

- Ahmad S. Ruky. (2004). *Sistem manajemen kinerja cetakan ketiga*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. (2017). *Profil Kesehatan Provinsi Jawa Tengah Tahun*. Semarang.
- Fort, Alfredo. (2006). *Factors Affecting the Performance of Maternal Health Care Provider in Armenia*. IntraHealth International, Chape Hill, USA.
- Gibson, James L, John M, Ivancevich, James H Donnelly. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan proses jilid 1*. Tangerang : Bina Rupa Aksara.
- Luoma M, Voltero. (2002). *Performance Improvement, Stages, Step and Tools* ,

Chapell Hill: NC. Intrah

- Misnadiarly. (2009). *Demam Berdarah Dengue (DBD)*. Jakarta: Pustaka Populer Obor; 2009.
- Muchlas, makmuri. (2000) *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-2. Program PPS Manajemen Rumah Sakit. UGM, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. (2002) *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik, Edisi Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riwidikdo, Handoko. (2012). *Statistik Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Riyanto, Agus. (2012). *Aplikasi Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Sarwono, Jonathan. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Soeprihanto, J. (2000) *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Jakarta :Pustaka pelajar.
- Sugiyono. (2006). *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Kesembilan. Bandung: Alfabeta.
- Wawan, A & Dewi, M. (2010). *Teori dan*

Pengukuran Pengetahuan, Sikap, dan Perilaku Manusia. Yogyakarta : Nuha Medika.