

**GAMBARAN KINERJA KADER JUMANTIK DALAM PEMBERANTASAN  
SARANG NYAMUK DBD DI KECAMATAN PADANG HULU  
KOTA TEBING TINGGI TAHUN 2013**

**Arietha Novera Hutapea<sup>1</sup>, Linda T. Maas<sup>2</sup>, Eddy Syahrial<sup>2</sup>**

**<sup>1</sup>Program Sarjana Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku FKM USU**

**<sup>2</sup>Staf Pengajar Departemen Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku FKM USU**

**Email: arietha\_novera@yahoo.com**

**ABSTRACT**

*Dengue hemorrhagic fever (DHF) is an endemic disease in Tebing Tinggi. Based on Tebing Tinggi Health Department Profile in 2012, there were 150 dengue cases. To reduce morbidity and mortality of DHF, community participation is absolutely necessary to conduct mosquito eradication nest (PSN). Larva monitoring cadres (Jumantik) is one from of community participation in dengue prevention. Active jumantik expected to affect the decrease in morbidity and mortality due to dengue cases. Padang Hulu District is one of districts in Tebing Tinggi which has high dengue cases.*

*This purpose of this research is to describe the Jumantik cadres performance in eradicate the mosquito nest in Padang Hulu District, Tebing Tinggi. This is a descriptive research with quantitative methodology approach with 78 respondents as the total samples.*

*The response performance is measured on as the motivators, initiators, and facilitators, from all the result show of measurement are in the middle level, with the percentage motivators (60%), inistiators (56.4%) and facilitators (85.9%) The results of this research shows, most of the response by the age 20-34 years old (41%), female (94.9%), senior high school (88.5%) and house wife (85.9%). From organization variables know perspective the performance of responden is measured by through the facilities, leadership and reward system and the result show of measurement are in the high level for facilities (65.4%) and leadershipment (60.3%), middle level for reward system (73.1%). Psychological variables know perspective the performance of responden is measured by through the training are in the middle level (65.4%) and the motivation are in the high level (51.3%).*

*In order to optimize they should be consideration the implementation, there are some consideration such as improving training, transport honorarium and completeness facilities.*

**PENDAHULUAN**

Penyakit DBD di Indonesia pertama kali terjadi di Surabaya pada tahun 1968, dan di Jakarta dilaporkan pada tahun 1969. Pada tahun 1994 kasus DBD menyebar ke 27 provinsi di Indonesia. Sejak tahun 1968 angka kesakitan kasus DBD di Indonesia terus meningkat, tahun 1968 jumlah kasus DBD sebanyak 53 orang (*Incidence Rate* (IR) 0.05/100.000 penduduk) meninggal 24 orang (42,8%). Pada tahun 1988 terjadi peningkatan kasus sebanyak 47.573 orang (IR 27,09/100.000 penduduk) dengan kematian 1.527 orang (3,2%) (Hadinegoro dan Satari, 2002).

Jumlah kasus DBD cenderung menunjukkan peningkatan baik dalam jumlah maupun luas wilayah yang terjangkau, dan secara sporadis selalu terjadi KLB. KLB terbesar terjadi pada tahun 1988 dengan IR 27,09/100.000 penduduk, tahun 1998 dengan IR 35,19/100.000 penduduk dan *Case Fatality Rate* (CFR) 2 %, pada tahun 1999 IR menurun sebesar 10,17/100.000 penduduk (tahun 2002), 23,87/100.000 penduduk (tahun 2003) (Kusriastusi, 2005).

Peningkatan dan penyebaran kasus DBD tersebut kemungkinan disebabkan oleh mobilitas penduduk yang tinggi, perkembangan wilayah perkotaan, perubahan iklim, perubahan kepadatan dan distribusi penduduk serta faktor epidemiologi lainnya yang masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan KLB wilayah provinsi Sumatera Utara, Tebing Tinggi merupakan daerah endemis DBD dan termasuk dalam daerah yang selalu memiliki angka kasus DBD yang cukup tinggi dibanding kota-kota lain di Sumatera Utara, hal ini disebabkan karena kota Kota Tebing Tinggi merupakan daerah yang keadaan lingkungan dan iklimnya merupakan tempat kesukaan nyamuk DBD yaitu kota Tebing Tinggi dikelilingi oleh pekebunan sawit yang merupakan tempat yang disukai nyamuk untuk beristirahat, memiliki 4 sungai yang mengalir wilayah-wilayah di kota Tebing Tinggi yang setiap tahunnya menyebabkan banjir di sebagian wilayah di kota Tebing Tinggi dan kondisi topografi kota Tebing Tinggi dengan ketinggian dibawah 1000 m dari permukaan laut yang rawan sekali untuk berkembangnya nyamuk penular penyakit DBD yaitu 26-24 m dibawah permukaan laut.

Kecamatan Padang Hulu merupakan salah satu kecamatan yang memiliki jumlah kasus DBD yang cukup di Kota Tebing Tinggi. Kecamatan Padang Hulu merupakan daerah yang padat penduduk dengan jarak rumah yang saling berdekatan. Hal ini dapat mempengaruhi penyebaran nyamuk dari satu rumah ke rumah yang lain, semakin dekat jarak antara rumah semakin mudah nyamuk menyebar ke rumah sebelah. Selain jarak rumah yang saling berdekatan, daerah di Kecamatan Padang Hulu sering terserang banjir yang diakibatkan oleh meluapnya sungai Bahilang yang alirannya melintasi Kecamatan Padang Hulu.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk menanggulangi terjadinya peningkatan kasus, salah satu diantaranya

adalah dengan memberdayakan masyarakat dalam kegiatan PSN melalui gerakan 3M (Menguras, Menutup, dan Mengubur). Untuk meningkatkan upaya pemberantasan penyakit DBD pada tahun 2010 Pemerintah Kota Tebing Tinggi membentuk kader jumantik (juru pemantau jentik) di seluruh kelurahan Kota Tebing Tinggi untuk melakukan pemeriksaan jentik secara berkala dan terus menerus serta menggerakkan masyarakat dalam melaksanakan PSN DBD melalui penyuluhan yang dilakukan kepada tiap-tiap keluarga agar mereka tidak membiarkan nyamuk *Aedes aegypti* sebagai vektor penyakit DBD berkembang biak dirumah dan lingkungan mereka.

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah gambaran kinerja kader jumantik dalam pemberantasan sarang nyamuk DBD di Kecamatan Padang Hulu Kota Tebing Tinggi tahun 2013

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kinerja kader jumantik dalam pemberantasan sarang nyamuk DBD di Kecamatan Padang Hulu Kota Tebing Tinggi tahun 2013.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif.

Penelitian dilakukan di Kecamatan Padang Hulu Kota Tebing Tinggi.

## **POPULASI dan SAMPEL**

Populasi penelitian ini adalah seluruh kader jumantik yang ada di Kecamatan Padang Hulu Kota Tebing Tinggi.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 78 kader jumantik.

## **METODE PENGUMPULAN DATA**

Data diperoleh melalui wawancara langsung menggunakan kuesioner yang telah disusun sebelumnya.

## ANALISA DATA

Data dikumpul, diedit, dan diberi kode secara manual, analisa data dilakukan komputer menggunakan uji statistik dan disajikan ke dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

No.	Umur	n	%
1	20-34 tahun	6	41.0
	35-44 tahun	33	38.5
	45-54 tahun	14	20.5
<b>Jumlah</b>		<b>78</b>	<b>100</b>
No.	Jenis Kelamin	n	%
2	Laki-Laki	4	5.1
	Perempuan	74	94.9
<b>Jumlah</b>		<b>78</b>	<b>100</b>
No.	Pendidikan Terakhir	n	%
3	SD	2	2.6
	SMP	6	7.7
	SMA	69	88.5
	DIPLOMA 3	1	1.3
	<b>Jumlah</b>		<b>78</b>
No.	Pekerjaan	n	%
4	Wiraswasta	3	3.8
	Karyawan Swasta	8	10.3
	Ibu Rumah Tangga	67	85.9
<b>Jumlah</b>		<b>78</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 1 di atas bahwa sebagian besar responden berada pada umur 20-34 tahun yaitu 32 orang (41.0%) dan paling sedikit berada pada umur 45-54 tahun yaitu 16 orang (20.5%).

Sebagian besar dari responden berjenis kelamin perempuan yaitu 74 orang (94.9%) dan sebagian kecil berjenis kelamin laki-laki yaitu 4 orang (5.1%).

Jenjang pendidikan terakhir responden pada Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SMA yaitu 69 orang (88.5%) dan paling sedikit adalah Diploma 3 yaitu 1 orang (1.3%).

Pekerjaan yang dilakoni responden pada Tabel 1 menunjukkan bahwa

sebagian besar responden adalah ibu rumah tangga yaitu 67 orang (85.9%) dan sebagian kecil adalah wiraswasta yaitu 3 orang (3.8%).

### Variabel Organisasi

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Variabel Organisasi**

No.	Variabel dan Kategori	n	%
1	Fasilitas:		
	a. Baik	51	65.4
	b. Cukup	27	34.6
<b>Jumlah</b>		<b>78</b>	<b>100</b>
2	Kepemimpinan		
	a. Baik	47	60.3
	b. Cukup	30	38.5
	c. Kurang	1	1.3
<b>Jumlah</b>		<b>78</b>	<b>100</b>
3	Imbalan		
	a. Baik	21	26.9
	b. Cukup	57	73.1
<b>Jumlah</b>		<b>78</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat mengenai fasilitas kader jumentik diketahui sebagian besar kader berada pada kategori baik yaitu 51 kader (65.4%), mengenai kepemimpinan sebagian besar responden berada pada kategori baik yaitu 47 kader (60.3%) dan untuk imbalan sebagian responden berada pada kategori cukup yaitu 57 kader (73.1%).

Dari hasil observasi peneliti di lapangan melalui wawancara kepada responden menunjukkan bahwa masih ada kader yang belum mendapat peralatan seperti senter dan ada juga yang mendapatkan senter namun harus bergantian dalam penggunaannya karena jumlah senter yang diberikan hanya satu buah untuk tiap lingkungannya.

Menurut pendapat peneliti sumber daya/ fasilitas adalah suatu sarana atau peralatan yang disediakan oleh pemimpin untuk bekerja. Fasilitas yang tidak lengkap atau kurang memadai akan mempengaruhi kelancaran dari pekerjaan jumentik. Semakin baik sumber daya/ fasilitas yang didapat oleh kader akan mempengaruhi

semakin baiknya kinerja dari jumentik 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 (2000) yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan atas presentase kinerja antara sanitarian yang kurang ketersediaan alat dengan sanitarian yang cukup ketersediaan alatnya.

Peneliti berasumsi bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dari jumentik, semakin baik kepemimpinan dari suatu unit organisasi dalam hal ini adalah dinas kesehatan dan lurah maka akan memberikan dorongan bagi jumentik 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).

Menurut peneliti imbalan berpengaruh terhadap kinerja. 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 ini bukan hanya honor melainkan imbalan seperti kemudahan dalam mendapatkan pelayanan kesehatan di puskesmas maupun kemudahan dalam kepengurusan 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.

### Variabel Psikologis

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Variabel Psikologis**

No.	Variabel dan Kategori	n	%
1	Pelatihan		
	a. Baik	27	34.6
	b. Cukup	51	65.4
	<b>Jumlah</b>	<b>78</b>	<b>100</b>
2	Motivasi		
	a. Baik	47	60.3
	b. Cukup	30	38.5
	<b>Jumlah</b>	<b>78</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat mengenai pelatihan pada kader jumentik diketahui sebagian besar kader berada pada kategori cukup yaitu 51 kader (65.4%) dan pada variabel motivasi sebagian responden berada pada kategori baik yaitu 40 kader (51.3%).

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat mengenai motivator, inisiator dan fasilitator yang ada pada kader jumentik diketahui sebagian besar kader berada pada kategori cukup yaitu 47 kader (60.3%) untuk variabel motivator, pada variabel inisiator sebagian responden berada pada kategori cukup yaitu 44 kader (56.4%) dan untuk variabel fasilitator responden berada pada kategori cukup yaitu 67 kader (85.9%).

Siagian (1981) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja hanya bisa meningkat melalui diklat, dalam bentuk latihan kerja, seminar konprensi, simposium, *coaching* dan pendidikan akademis.

Peneliti berpendapat bahwa pelatihan/ belajar berpengaruh terhadap kinerja dari kader jumentik karena perasaan yang dirasakan jumentik saat pelatihan/ belajar berlangsung seperti suasana didalam pelatihan, bentuk komunikasi yang terjadi saat pelatihan, adanya bimbingan atau diskusi diluar jadwal pelatihan dan pendapat jumentik terhadap pelatihan yang didapat akan berpengaruh terhadap pemahaman jumentik dalam melaksanakan tugasnya.

Pendapat peneliti sejalan dengan hasil peneliti Bay (2012), secara statistik menunjukkan adanya hubungan antara pembelajaran dengan kinerja kader jumentik. Pembelajaran yang kurang baik memiliki peluang/ resiko 5.091 kali lebih besar menyebabkan kader berkinerja kurang baik dibandingkan dengan kader yang memiliki pembelajaran yang baik.

Siagian (1996) menyatakan hubungan motivasi dengan kinerja seseorang akan dinilai tidak memuaskan sering disebabkan oleh motivasi yang rendah. Reksোধadiprodjo dkk (1996) berpendapat bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai satu tujuan.

Peneliti berasumsi motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dari kader. Motivasi merupakan keinginan atau kemauan seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Semakin baik motivasi kader maka semakin baik juga kinerjanya.

### Variabel Kinerja

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Variabel Kinerja**

No.	Variabel dan Kategori	n	%
1	Motivator		
	a. Baik	29	37.2
	b. Cukup	47	60.3
	c. Kurang	2	2.6
<b>Jumlah</b>		<b>78</b>	<b>100</b>
2	Inisiator		
	a. Baik	22	28.2
	b. Cukup	44	56.4
	c. Kurang	12	15.4
<b>Jumlah</b>		<b>78</b>	<b>100</b>
3	Fasilitator		
	a. Baik	8	10.3
	b. Cukup	67	85.9
	c. Kurang	3	3.8
<b>Jumlah</b>		<b>78</b>	<b>100</b>

Dalam penelitian ini kinerja responden dinilai dari 3 variabel yaitu motivator, inisiator dan fasilitator. Yang dimaksud dengan motivator adalah jumentik dapat memberikan motivasi/ dorongan kepada masyarakat untuk melaksanakan kegiatan pemberantasan sarang nyamuk agar terhindar dari penyakit DBD yang disebabkan oleh gigitan nyamuk *Aedes aegypti*. Inisiator adalah jumentik memiliki inisitaif atau mampu memberikan idea tau gagasannya dalam peningkatan kegiatan pemberantasan sarang nyamuk. Sedangkan fasilitator adalah jumentik menjadi perantara/ memfasilitasi kegiatan yang berhubungan dengan pemberantasan sarang nyamuk DBD. Dari tabel 3 diketahui bahwa variabel kinerja responden seluruhnya berada pada kategori cukup, masing-masing yaitu motivator (60.3%), inisiator (56.4%), dan fasilitator (85.9%).

Hal ini mungkin disebabkan oleh variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja dirasa belum cukup baik, seperti ketersediaan fasilitas yang belum merata, honor yang tidak cukup sebagai pengganti transport dari jumentik dalam melaksanakan tugasnya dan kejenuhan

yang dialami oleh jumentik karena memperoleh informasi yang sama pada saat pelatihan.

Menurut B.F. Skinner (Gibson, 1992) rendahnya kinerja individu dalam organisasi disebabkan oleh rendahnya kemampuan dan keterampilan kerja, kurang motivasi, lemahnya instruksi serta kurangnya dukungan pelayanan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

## KESIMPULAN

1. Berdasarkan karakteristik individu sebagian responden berusia 20- 34 tahun, berjenis kelamin perempuan, pendidikan SMA dan status pekerjaannya adalah ibu rumah tangga.
2. Berdasarkan variabel organisasi:
  - Kategori fasilitas responden berada pada kategori baik dengan total nilai yang diperoleh > 75% dari nilai tertinggi seluruh pertanyaan. Dari hasil wawancara diketahui bahwa fasilitas yang didapat belum merata karena masih ada jumentik yang belum mendapatkan fasilitas dan ada juga jumentik yang menerima hanya satu fasilitas seperti senter per tiap lingkungan yang artinya jumentik yang berjumlah dua orang pada satu lingkungan harus bergantian dalam menggunakan senter tersebut.
  - Kategori kepemimpinan responden berada pada kategori baik dengan total nilai yang diperoleh > 75% dari nilai tertinggi seluruh pertanyaan. Bentuk kepemimpinan yang diberikan oleh dinas kesehatan dan lurah adalah perhatian yang diberikan untuk membimbing dan berdiskusi dengan jumentik terkait dengan kinerjanya sebagai kader.
  - Kategori imbalan responden berada pada kategori cukup dengan total nilai yang diperoleh 40- 75% dari nilai tertinggi seluruh pertanyaan. Responden menganggap kesesuaian jumlah honor dengan beban kerja adalah penting, namun bertentangan dengan prinsip pekerjaan kader yang

merupakan pekerjaan sukarela yang tidak mengharapkan imbalan.

3. Berdasarkan variabel psikologi:
  - Kategori pelatihan/ belajar responden berada pada kategori cukup dengan total nilai yang diperoleh 40- 75% dari nilai tertinggi seluruh pertanyaan. Suasana dalam pelatihan yang diikuti responden cukup nyaman. Jumentik merasa jenuh dengan pengulangan informasi yang diberikan.
  - Motivasi responden berada pada kategori baik dengan total nilai yang diperoleh > 75% dari nilai tertinggi seluruh pertanyaan. Rasa kesadaran dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang motivasi responden mau menjadi kader. Rasa bangga dan penghormatan dari masyarakat menambah motivasi dari kader tersebut.
4. Berdasarkan variabel kinerja,
  - Kinerja responden sebagai motivator berada pada kategori cukup dengan total nilai yang diperoleh 40-75% dari nilai tertinggi seluruh pertanyaan. Mendampingi dan mengawasi setiap kegiatan yang berhubungan dengan PSN-DBD adalah kegiatan yang jarang dilakukan oleh responden.
  - Kinerja responden sebagai inisiator berada pada kategori cukup dengan total nilai yang diperoleh 40-75% dari nilai tertinggi seluruh pertanyaan. Membuat bahan materi penyuluhan DBD dan membuat jadwal gotong royong adalah kegiatan yang jarang dilakukan oleh responden.
  - Kinerja responden sebagai fasilitator berada pada kategori cukup dengan total nilai yang diperoleh 40-75% dari nilai tertinggi seluruh pertanyaan. Kegiatan yang jarang dilakukan responden sebagai fasilitator adalah mengatur pertemuan warga dengan petugas

dinas kesehatan dan membuat diskusi antar warga.

## SARAN

### 1. Bagi Pemerintah Kota Tebing Tinggi

- Memberikan honor yang cukup sebagai pengganti transport dari jumantik dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 2. Bagi Dinas Kesehatan dan Puskesmas

- Agar lebih memperhatikan materi yang akan diberikan kepada jumantik pada saat pelatihan.
- Mengusulkan anggaran dalam melengkapi peralatan yang akan digunakan jumantik untuk bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Alfitri, 2011, **Community Development**, Jilid 1, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Badudu dan Zain, 1994, **Kamus Bahasa Indonesia**, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.

Bay, A.R.I, 2012. **Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Jurang Manggu dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan**. Tesis. Universitas Indonesia. Diakses pada tanggal 15 Mei 2013.

Depkes RI, 1997, **Modul Pemberantasan Demam Berdarah Dengue**. Jakarta.

\_\_\_\_\_, 2001, **Tata Laksana Demam Berdarah Dengue di Indonesia**.

\_\_\_\_\_, 2004, **Pemberantasan Sarang Nyamuk Demam Berdarah Dengue (PSN DBD) oleh Juru Pemantau Jentik (Jumantik)**, Ditjen PPM & PL, Jakarta.

\_\_\_\_\_, 2005, **Pencegahan dan Pemberantasan Demam Berdarah Dengue di Indonesia**, Ditjen PPM & PL, Jakarta.

Dinkes Kota Tebing Tinggi, 2010, tentang **Profil Kesehatan Kota Tebing Tinggi Tahun 2010**.

Gibson, 2000, **Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses**, Jilid 1. Erlangga, Jakarta.

Hadinegoro dan Satari, 2002, **Demam Berdarah Dengue Naskah Lengkap Pelatihan bagi Pelatih Dokter Spesialis Anak & Dokter Spesialis Penyakit Dalam dalam Tatalaksana Kasus DBD**, FK UI, Jakarta.

Zubaedah, I.S, 2007, **Hubungan Faktor-Faktor Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Petugas Pokja DBD Tingkat Kelurahan di Kota Tasikmalaya**. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang. Diakses pada tanggal 23 Februari 2013.

Ilyas, Yaslis, 1999. **Kinerja (Teori, Penilaian dan Penelitian)**. FKM-UI, Jakarta.

Kusriastuti, R, 2005, **Epidemiologi Penyakit Demam Berdarah Dengue Dan Kebijakan Penangulangannya Di Indonesia**, Disampaikan Pada Simposium Demam Berdarah Dengue, UGM, 2 Juni 2005.

- Mardikanto, T, 2010, **Konsep-konsep Pemberdayaan Masyarakat**, Sebelas Maret University Press, Surakarta.
- Muchlas, M, 1997, **Perilaku Organisasi (Organisasi Behaviour)** dengan Studi Kasus Perumhaskitan, Program Pendidikan Pascasarjana Magister Manajemen Rumah Sakit UGM, Jilid 1, Yogyakarta.
- Reksohardiprodjo, Sukanto & Hani Handoko, 1996, **Organisasi Perusahaan, Teori, Struktur dan Perilaku**, Edisi ke dua, Ceetakan 9, BPFE, Jogjakarta.
- Riswanto, 2003, **Pemberdayaan Masyarakat dalam Pencegahan DBD**, Kafilah Ilmu, Banda Aceh.
- Robbins, S, 1996, **Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi dan Aplikasi**, Prenhallindo, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2003. **Perilaku Organisasi**. (Terjemahan). Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Saifullah, 2010, **Pengaruh Karakteristik Kader Terhadap Pelaksanaan Penimbangan Balita di Posyandu Kecamatan Kembang Tanjung Kabupaten Pidie Nanggroe Aceh Darussalam**. Tesis. Universitas Sumatera Utara. Diakses pada tanggal 28 Oktober 2013.
- Siagian S. P, 1981, **Bunga Rampai Manajemen**, Gunung Agung. Jakarta
- \_\_\_\_\_, 1995, **Teori Motivasi dan Aplikasi**, Bina Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 1996, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara. Jakarta
- Soekanto, S, 1987, **Sosiologi Suatu Pengantar**, Rajawali Press, Jakarta.
- Stephen P. R, 2003, **Perilaku Organisasi**. Jilid 1, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Subakir, 2000, **Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Sanitarian Puskesmas dan Hasil Kegiatan Kesehatan Lingkungan di Propinsi Jambi**. Tesis. Universitas Indonesia.
- Syahputra, A, **Pengaruh Karakteristik Individu dan Organisasi terhadap Kinerja Petugas P2P dalam Program DBD di Dinas Kesehatan Kota Lhokseumawe**. Tesis. Universitas Sumatera Utara.
- Ulya, A.L., 2009, **Kinerja Jumantik Cilandak Timur**. Skripsi. Universitas Indonesia. Diakses pada tanggal 13 Juni 2013.
- Watik, J. L, 1983, **Penelitian Kerja dan Pengukuran Kerja**, Airlangga, Jakarta.
- [Http://www.depkes.go.id/downloads/publikasi/buletin/BULETIN-DBD.pdf](http://www.depkes.go.id/downloads/publikasi/buletin/BULETIN-DBD.pdf)  
diakses pada tanggal 8 Maret 2012.