

PELATIHAN DAN KOMPENSASI PAWANG/MAHOUT GAJAH JINAK (CAPTIVE) TERHADAP KINERJA DI BALAI BESAR TAMAN NASIONAL BUKIT BARISAN SELATAN

DAVID ARISWANDY

*Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
david.ariswandy@gmail.com*

Abstrak. Teori indikator ukur kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang diungkapkan oleh Wirawan dalam (Usman Fauzi 2014) dengan indikator ukur adalah : Tanggungjawab, Prakarsa, Disiplin dan Kerjasama. Indikator ukur pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang diungkapkan oleh Mangkunegara dalam (Riandani, dkk n.d.) dengan indikator ukur adalah : Materi, Metode, Tujuan dan Sasaran. Sedangkan Indikator ukur kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang diungkapkan oleh Simamora dalam (Ardiani and Izzah n.d.) dengan indikator ukur adalah : Upah/Gaji, Tunjangan dan Fasilitas. Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif dengan alat uji statistika. Berdasarkan hasil analisis pelatihan dan kompensasi terbukti berhubungan dengan kinerja pawang/mahout dengan F signifikansi sah. Kemudian koefisien korelasi sebesar 58,9% (persen) dari variasi perubahan hubungan pelatihan dan kompensasi dapat menjelaskan kinerja pawang/mahout. Sedangkan 41.1% (persen) sisanya adalah hubungan dari variabel atau faktor-faktor lain diluar model.

Kata kunci: Pelatihan, Kompensasi, Kinerja.

TRAINING AND COMPENSATION OF THE CAPTIVE ELEPHANT/MAHOUT TRAINING AND COMPENSATION ON PERFORMANCE AT THE BALAI BUKIT BARISAN SELATAN NASIONAL PARK

DAVID ARISWANDY

*Sang Bumi Ruwa Jurai University
david.ariswandy@gmail.com*

Abstract. The theory of performance measurement indicators used in this study refers to the theory expressed by Wirawan in Fauzi (2014: 175) with measuring indicators are Responsibility, Initiative, Discipline and Cooperation. The training measurement indicators used in this study refer to the theory expressed by Mangkunegara in Riandani (2015: 879) with measuring indicators are Material, Methods, Goals and Objectives. While the compensation measurement indicators used in this study refer to the theory expressed by Simamora in Ardiani and Izzah (2016: 166) with measuring indicators are Wage/Salary, Allowances and Facilities. The data collection method used by researchers to collect data uses associative and quantitative approaches. With statistical test equipment. Based on the results of the analysis of training and compensation proved to be related to the performance of the handler/mahout with a valid significance. Then the correlation coefficient of 58.9% (percent) of the variation in changes in the training and compensation relationship can explain the performance of the handler/mahout. Meanwhile, the remaining 41.1% (percent) is the relationship between variables or other factors outside the model.

Keywords: Training, Compensation, Performance.

PENDAHULUAN

TNBBS merupakan habitat Gajah Sumatera (*Elephas maximus sumatranus*), salah satu subspecies Gajah Asia yang masuk dalam red book list International Union for Conservation of Nature (IUCN) atau Lembaga Konservasi Alam Internasional, sebagai satwa yang terancam punah dengan kondisi genting (Critically Endangered) sejak bulan Desember 2011 Gajah Sumatra juga termasuk dalam Appendix 1 Comention on International Trade of Endangered Fauna and Flora (CITES) atau Konvensi tentang Perdagangan Satwa dan Tumbuhan yang Terancam Punah sejak tahun 1990, Pemerintah Indonesia melindungi Gajah Sumatra melalui Undang-undang No.5 tahun 1990 tentang Konservasi Sumber Daya Alam Hayati dan Ekosistemnya dan Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 1999 tentang Pengawetan Jenis Tumbuhan dan Satwa. Untuk melindungi gajah sumatera dari kepunahan, program konservasinya perlu terus dikembangkan baik perlindungan secara in situ maupun ex situ. Salah satu upaya pengembangan konservasi ex situ yaitu pengelolaan gajah jinak (captive). Gajah captive yang berada di Taman Nasional Bukit Barisan Selatan merupakan gajah yang berasal dari Taman Nasional Way Kambas yang pada tanggal 28 Desember 2019 didatangkan ke Taman Nasional Bukit Barisan Selatan berdasarkan surat dari Direktorat Jenderal Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem Nomor : S.754/KSDAE/KKH/KSA.2/10/2019 tanggal 11 Oktober 2019 tentang Penempatan 5 (lima) ekor gajah jinak asal PLG Way Kambas ke Taman Nasional Bukit Barisan Selatan Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung.

Terkait dengan penempatan gajah jinak (captive) di Taman Nasional Bukit Barisan Selatan dibutuhkan SDM yang berpengalaman untuk merawat serta melatihnya, namun seperti diketahui tidak banyak lembaga pendidikan di Indonesia khususnya lembaga pendidikan formal yang menghasilkan sumber daya manusia tingkat muda dan madya khusus merawat dan melatih satwa gajah jinak (captive) sehingga pelatihan-pelatihan (informal) yang sifatnya alih ketrampilan menjadi salah satu upaya yang sangat efektif untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang profesional. Oleh karena itu, dalam rangka pemberdayaan masyarakat dan juga tentunya melihat kompetensi serta profesionalime, Balai Besar Taman Nasional Bukit Barisan Selatan (BBTNBBS) mengangkat beberapa masyarakat setempat yang memiliki pengalaman pernah menjadi 2 pawang/mahout gajah jinak (captive) untuk ditempatkan pada tim patroli gajah jinak melalui Surat Keputusan Kepala Balai Besar Taman Nasional Bukit Barisan Selatan Nomor : SK.21/T.7/TU/PEG/2/2020 tanggal 17 Februari 2020.

Berdasarkan gambar tersebut diketahui tidaklah mudah, sehingga posisi pekerjaan tersebut seyogyanya ditempati oleh orang-orang yang memiliki pengalaman, berdedikasi tinggi dan intelegensi yang mumpuni, berikut kondisi existing tingkat pendidikan, pelatihan dan kompensasi yang diterima para pawang/mahout gajah jinak (captive) di Balai Besar Taman Nasional Bukit Barisan Selatan (BBTNBBS) pada tabel berikut :

Tabel Tingkat pendidikan dan kompensasi para Pawang/mahout gajah jinak (captive) tahun 2020.

No	Jabatan	Tingkat Pendidikan			Kompensasi/Bulanan (Rp)
		SLTA	SLTP	SD	
1	Pawang/Mahout	12	4	-	3.250.000
2	Asisten Pawang/Mohout	7	2	1	1.950.000
		19	6	1	

(Sumber : BBTNBS)

Tabel Pelatihan yang diberikan

No	Jenis	Dilatih LSM	Pemerintah
1	Pawang/Mahout	100%	0%
2	Asisten Pawang/Mohout	100%	0%

(Sumber : BBTNBS)

Berdasarkan tabel diatas maka pelatihan yang standar diberikan pemerintah diketahui belum ada, sementara itu pelatihan para pawang yang dilakukan LSM sudah dilakukan. Pelatihan dasar dan lanjutan merawat dan melatih gajah jinak (captive) untuk para pawang/mahout gajah jinak (captive) pada Balai Besar Taman Nasional Bukit Barisan Selatan selama ini dibantu oleh Forum Komunikasi Mahout Sumatera (FKMS) yang berada di Balai Taman Nasional Way Kambas, para pawang/mahout gajah jinak (captive) dibekali pelatihan dasar terlebih dahulu sebelum diberikan tanggung jawab untuk merawat dan melatih gajah jinak (captive), manfaat pelatihan ini sangat banyak, beberapa diantaranya adalah untuk menyegarkan ingatan kembali teori-teori tentang merawat, melatih dan melihat kondisi kesehatan gajah jinak (captive) secara morfologi, serta memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat dan menghindari kesalahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari

Kompensasi yang diterima adalah sebagai rangsangan dengan tujuan untuk mendorong agar para pawang/mahout gajah jinak (captive) dalam melaksanakan

tugasnya bertindak dan berbuat sesuai dengan sasaran serta tujuan organisasi, besaran kompensasi yang diberikan juga dipengaruhi oleh kondisi keuangan organisasi dan kinerjanya. Menurut para pawang/mahout gaji yang diberikan dirasakan cukup, berdasarkan hasil interview dengan para pawang/mahout gajah jinak (captive), terkait dengan kompensasi yang mereka terima selama ini rata-rata menjawab dengan kalimat “sudah puas” namun mereka (para pawang) juga mengharap ada perbaikan atau penambahan kompensasi berupa gaji/upah kedepannya, selain itu juga mereka mengharap adanya fasilitas lain seperti asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja juga biaya patroli dll. Sementara itu uraian tugas dan tanggungjawab pawang dan asisten pawang berdasarkan lampiran Surat Keputusan Kepala Balai Besar Taman Nasional Bukit Barisan Selatan No. SK.21/T.7/TU/PEG/2/2020 tanggal 17 Februari 2020.

Pengukuran kinerja para pawang/mahout gajah jinak (captive) di Balai Besar Taman Nasional Bukit Barisan Selatan harus diakui masih sangat memprihatinkan karena kesadaran atau juga “concer” dari para pimpinan kementerian/lembaga masih belum optimal. Secara nasional diketahui juga belum ada gerakan untuk memberikan perhatian khusus terhadap para pekerja dan pemerhati konservasi satwa liar di lindungi khususnya para pawang/mahout gajah (captive) untuk menjadikan status profesi tersebut diakui oleh Badan Kepegawaian Nasional (BKN), hal ini sangat perlu segera dilakukan dan menjadi perhatian khusus bersama mengingat peran para pawang/mahout gajah jinak (captive) ditingkat tapak sangat membantu mengatasi konflik satwa liar (gajah) dengan manusia yang terjadi di dalam maupun di luar kawasan konservasi juga melakukan perlindungan satwa liar

gajah yang diketahui sudah masuk kedalam kategori terancam punah.

Berdasarkan foto tersebut maka, pengukuran kinerja harus dilihat sebagai suatu upaya yang sangat berharga bagi profesionalisme di instansi pelayanan publik dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan atau berbagai faktor sukses bagi kinerja seseorang atau institusi, maka akan terbuka jalan menuju profesionalisme, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini. Kesalahan atau kegagalan dan kesuksesan harus dilihat sebagai materi pembelajaran, dengan belajar tingkat kesadaran mereka menjadi lebih tinggi dan melakukan pembenahan-pembenahan serta menjadi lebih profesional, upaya yang nyata untuk meningkatkan profesionalisme sepertinya jarang dilakukan. Sebagai bukti dijelaskan jumlah gajah liar yang terdapat di Taman Nasional Bukit Barisan Selatan dan jumlah gajah jinak yang dimiliki adalah sebagai berikut :

Tabel Rasio gajah liar dan gajah jinak

Jumlah Gajah Liar (Ekor)	Jumlah Gajah Jinak (Ekor)	Rasio
122	5	122 : 5

(Sumber : BBTNBS)

Pelatihan dan kompensasi bagi para pawang/mahout gajah jinak (captive) merupakan kebutuhan dan suatu keharusan untuk memotivasi kinerja sehingga pengelolaan gajah jinak (captive) dapat dilakukan secara optimal dan profesional. Tanpa pelatihan dan kompensasi kerja yang

baik mustahil tujuan institusi/organisasi dalam melaksanakan konservasi satwa liar khususnya gajah akan tercapai.

TINJAUAN TEORITIS

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (ouput) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". (Aprianis 2020). Menurut (Suranto 2013) "Kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dengan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya". Sedangkan Menurut Armstrong dan Baron dalam (Wibowo 2017) "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, keputusan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

Arti Penting Penilaian Kinerja.

Penilaian kinerja merupakan salah satu dari rangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia. Setelah karyawan diterima menjadi calon pegawai, ada yang

langsung bekerja atau masuk kepelatihan terlebih dahulu. Selama bekerja karyawan tersebut akan dinilai perilaku dan hasil kerjanya atau dengan kata lain kinerjanya. Penilaian kinerja meliputi beberapa hal, sesuai dengan yang telah ditetapkan institusi/organisasi sebelumnya.

Penilaian kinerja penting artinya bukan hanya untuk kepentingan institusi/organisasinya, akan tetapi juga untuk kepentingan karyawan itu sendiri. Disamping itu kinerja karyawan juga digunakan untuk besarnya kompensasi yang diterimanya atau untuk menentukan sanksi yang dikenakan bila karyawan gagal memenuhi target yang telah ditetapkan.

Sedangkan bagi karyawan, penggunaan penilaian kinerja adalah untuk mengukur kemampuan dalam melakukan pekerjaan, sekaligus sebagai koreksi atas hasil pekerjaannya. Jika hasil kerjanya kurang baik, maka perlu dilakukan perbaikan dimasa yang akan datang. (Simamora 2015).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik karyawan itu sendiri ataupun institusi/organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Menurut (Trisnowati Josiah 2021) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor Kemampuan (ability). Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (knowledge + skill). Artinya

pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 - 120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (motivation). Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sedangkan menurut (Kasmir 2016) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah :

1. Kemampuan dan keahlian. Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan

- memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.
2. Pengetahuan.
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.
 3. Rancangan kerja.
Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar.
 4. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh- sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab.
 5. Motivasi kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.
 6. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya jika perilaku pemimpinnya tidak menyenangkan akan menurunkan kinerja bawahannya.
 7. Gaya kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkannya bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu akan berbeda dengan pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
 8. Budaya organisasi.
Merupakan kebiasaan-kebiasan atau

norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan- kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

9. Kepuasan kerja. Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan pun akan berhasil baik. Jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya seseorang akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.
10. Lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka dapat membuat suasana kerja kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan, sebaliknya jika suasana atau kondisi tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja.
11. Loyalitas. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi

rahasia perusahaan kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri.

12. Komitmen. Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya.
13. Disiplin kerja. Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerjanya.

Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.

Menurut (Samsudin 2010) adapun tujuan dan manfaat penilaian kinerja yaitu :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal

4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2007: 264) yaitu :

1. Meningkatkan prestasi kerja.
2. Memberi kesempatan kerja yang adil.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
4. Penyesuaian kompensasi.
5. Keputusan promosi dan demosi.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Sedangkan menurut (Kasmir 2016) adapun tujuan dari penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.
2. Keputusan penetapan.
3. Perencanaan dan pengembangan karier.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
5. Penyesuaian kompensasi.

6. Inventori kompetensi pegawai.
7. Kesempatan kerja adil.
8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan.
9. Budaya kerja.
10. Menerapkan sanksi.

Menurut (Malayu .S.P. Hasibuan 2013), manfaat dari penilaian kinerja dapat digunakan oleh pihak manajemen dalam hal sebagai berikut :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian personal secara maksimum.
2. Membantu mengambil keputusan yang berkaitan terhadap penghargaan personal.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan personal dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan personalia.
4. Menyediakan suatu dasar untuk mendistribusikan penghargaan.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah isu, problem atau permasalahan yang dibahas, dikaji, diteliti dalam riset sosial. Dari definisi tersebut, dapat ditangkap makna bahwa objek penelitian memiliki cakupan luas sejauh masih berhubungan dengan topik penelitian. Maka Objek penelitian yang menjadi pembahasan adalah hubungan kinerja pawang/mahout gajah jinak (captive) dengan pelatihan dan kompensasi secara simultan di Balai Besar Taman Nasional Bukit Barisan Selatan.

Sementara subjek penelitiannya adalah pawang/mahout gajah jinak

(captive) di Balai Besar Taman Nasional Bukit Barisan Selatan berjumlah 26 orang yang digunakan seluruhnya sebagai sampel dalam penelitian ini, menurut Azuar Juliandi & Irfan (2015: 50), populasi merupakan totalitas dan seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan menggunakan sampling jenuh, adapun sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut (Juniadi dkk 2015) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Menurut (Juniadi dkk 2015) dalam penelitian kuantitatif permasalahan tidak ditentukan diawal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun kelapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan jenuh dan telah terjawab dan penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam umumnya menyelidiki permukaan saja dan memerlukan waktu yang relatif lebih singkat. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara

penyebaran kuesioner dengan pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

Data sekunder adalah sebagai berikut: "Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian ini".

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Observasi yaitu proses pengamatan menyeluruh dan mencermati perilaku pada suatu kondisi tertentu. Pada dasarnya observasi bertujuan untuk mendeskripsikan aktivitas individu serta makna kejadian berdasarkan perspektif individu. Teknik observasi ini akan menggunakan alat bantu yaitu berupa draft atau daftar penelitian hasil observasi. Dalam penelitian ini, penulis melakukan observasi secara langsung ke lokasi penelitian yaitu Balai Besar Taman Nasional Bukit Barisan Selatan.
2. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit kecil.
3. Kuesioner, yaitu mengumpulkan data dengan cara menyebarkan lembaran

pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti. Secara umum teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik skala likert. Penggunaan skala likert adalah “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Karena dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka proses analisis regresi yang dilakukan adalah menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Menurut Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik-turunkannya). Persamaan regresi linier berganda untuk dua prediktor yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :
Y = Komitmen institusi/organisasi
 β = Konstanta
 β_1 dan β_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel
X1 = pelatihan
X2 = kompensasi
E = eror

Sugiyono (2013: 277) Uji ini digunakan untuk mendapatkan hasil kontribusi faktor antar variabel dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis kuantitatif yang digunakan untuk menganalisis hipotesis penelitian yang menyatakan ada hubungan pelatihan dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) dengan kinerja pawang/mahout gajah jinak (captive) pada Balai Besar Taman Nasional Bukit Barisan Selatan. Pertanyaan yang digunakan tersebut ditarik dari hipotesis dilakukan tanpa pengujian, oleh karena itu untuk melakukan pembuktian dilakukan analisis data, dan perlu dilakukan pengujian dengan metode statistika, yaitu analisis regresi berganda.

Hasil diperoleh model regresi linier baik parsial ataupun berganda dalam rangka pembuktian hipotesis penelitian dan disajikan dalam pembuktian sebagai berikut :

Hasil Analisis Hipotesis I Pelatihan (X₁)
terhadap Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,556a	,309	,281	1,61232

a. Predictors : (Constant), X1
b.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	17,640	4,870		3,622	,001
	X1	,469	,143	,556	3,279	,003

a. Dependent variable : Y
Sumber : Hasil Olah Data PASW

Berdasarkan hasil uji tersebut maka didapatkan persamaan model regresi yang sebagai berikut :

$$Y = 17.640 + 0.469 X_1$$

$$t_{hitung} = (3.622)(3.279)$$

$$R = 0,556 \text{ (hubungan sedang).}$$

$$N = 26$$

Hasil Analisis Hipotesis II Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,219 ^a	,048	,008	1,89314

c. Predictors : (Constant), X₂

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	25,379	7,466		3,399	,002
	X ₂	,326	,297	,219	3,099	,003

b. Dependent variable : Y

Sumber : Hasil Olah Data PASW

Berdasarkan hasil uji tersebut maka didapatkan persamaan model regresi yang sebagai berikut :

$$Y = 25.379 + 0.326 X_2$$

$$t_{hitung} = (3.399)(3.099)$$

$$R = 0,219 \text{ (hubungan sedang).}$$

$$N = 26$$

Hasil Analisis Hipotesis III Pelatihan (X₁) dan Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,589 ^a	,347	,291	1,60100

a. Predictors : (Constant), X₁, X₂

b. Dependent variable : Y

Coefficients

Model		Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.392	2	15.696	6.124	.007 ^a
	Residual	58.954	23	2.563		
	Total	90.346	25			

a. Predictors : (Constant), X₁, X₂

b. Dependent variable : Y

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	Constant	10.575	7.786		1.358	.188
	X ₁	,462	,142	,548	3.249	.004
	X ₂	,291	,251	,195	3.158	.003

a. Dependent variable : Y

b. Sumber : Hasil oleh data PASW

Berdasarkan hasil uji tersebut maka didapatkan persamaan model regresi yang sebagai berikut :

$$Y = 10.575 + 0.462 X_1 + 0.291 X_2$$

$$T_{hitung} = (1.358) (3.249) (3.158)$$

$$R = 0.589 \text{ (hubungan sedang)}$$

$$F = 6.124 \text{ (Prob. sig = 0,007)}$$

$$N = 26$$

Dari hasil pengolahan regresi berganda yang telah didapatkan, maka dapat hasil penelitian dapat diinterpretasikan pada diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 6.124 dan F signifikansi adalah $0.000 < 0.05$ yaitu

pada tingkat signifikansi 95% yang berarti sah. Dengan demikian maka H_0 ditolak, berarti koefisien regresi signifikan dan menerima asumsi linieritas. Kemudian pada uji t yang dilakukan untuk melihat besarnya hubungan secara individu variabel bebas terhadap variabel tak bebas.

Dan hasil estimasi dapat kita lihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel (X_1) sebesar 3.249 (Prob.sig. = 0,004) dan untuk variabel (X_2) sebesar 3.158 (Prob.sig. = 0,003) yang berarti $t_{hitung} > t_{table}$ dengan tingkat signifikansi 95% (persen). Hal ini menunjukkan bahwa koefisien masing variabel bebas adalah penting secara statistik hubungannya terhadap variabel tak bebasnya atau dengan kata lain bahwa berhubungan Signifikan baik secara parsial maupun simultan. Kemudian koefisien korelasi $X_1, X_2 - Y$ (R) cukup berarti yaitu sebesar 0.589. Berarti bahwa 58,9% (persen) dari variasi perubahan hubungan Pelatihan dan Kompensasi dapat menjelaskan Kinerja. Sedangkan 41.1% (persen) sisanya adalah hubungan dari variabel atau faktor-faktor lain diluar model. Kemudian Interpretasi fungsi regresi berganda dengan variabel X_1 (Pelatihan), variabel X_2 (Kompensasi) dan variabel Y (Kinerja) Pawang/mahout gajah jinak (captive) adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (α)
Konstanta (α) sebesar 10.575 berarti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu (X_1), (X_2), sama dengan nol, maka (Y) nilainya 10.575 Angka pada konstanta tersebut mewakili bahwa jika tidak ada variabel (X_1), dan variabel (X_2) maka variabel (Y) akan bernilai 10.575.

2. Koefisien (X_1)
Nilai B menunjukkan angka 0.462 yang berarti bahwa apabila terjadi kenaikan variabel (X_1) sebesar 1 unit satuan maka menyebabkan variabel (Y) meningkat sebesar sebesar 0.462 x 1 unit satuan dengan tingkat signifikansi 95% dan menjaga variabel atau faktor-faktor lain adalah konstan atau tetap.
3. Koefisien (X_2)
Dari model diketahui mempunyai nilai 0.291 dan ini berarti bahwa apabila terjadi kenaikan variabel (X_2) sebesar 1 unit satuan maka akan menjadikan variabel (Y) meningkat sebesar 0.291 x 1 unit satuan pada tingkat signifikansi 95 % dan menjaga variabel atau faktor-faktor lain konstan atau tetap.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data atau uraian yang dipaparkan pada analisis data yang telah dilakukan maka secara umum dapat ditarik kesimpulan hasil dari perhitungan yang dilakukan dan didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis pelatihan terbukti berhubungan dengan kinerja pawang/mahout gajah jinak (captive) dengan nilai t_{hitung} untuk variabel (X_1) sebesar 3.279 (Prob.sig. = 0,003) yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 95% (persen). Hal ini menunjukkan bahwa koefisien masing-masing variabel bebas adalah penting secara statistik hubungannya terhadap variabel tak bebasnya atau dengan kata lain bahwa berhubungan Signifikan.

Kemudian koefisien korelasi sebesar 55,6% (persen) dari variasi perubahan hubungan pelatihan dapat menjelaskan kinerja pawang/mahout gajah jinak (captive).

2. Berdasarkan hasil analisis kompensasi terbukti berhubungan dengan kinerja pawang/mahout gajah jinak (captive) dengan nilai t_{hitung} untuk variabel (X_2) sebesar 3.099 (Prob.sig. = 0,003) yang berarti $t_{hitung} > t_{table}$ dengan tingkat signifikansi 95% (persen). Hal ini menunjukkan bahwa koefisien masing-masing variabel bebas adalah penting secara statistik hubungannya terhadap variabel tak bebasnya atau dengan kata lain bahwa berhubungan Signifikan. Kemudian koefisien korelasi sebesar 21,9% (persen) dari variasi perubahan hubungan kompensasi dapat menjelaskan kinerja pawang/mahout.
3. Berdasarkan hasil analisis secara bersama-sama pelatihan dan kompensasi terbukti berhubungan dengan kinerja pawang/mahout dengan nilai F_{hitung} sebesar 6.124 dan F signifikansi adalah $0.000 < 0.05$ yaitu pada tingkat signifikansi 95% yang berarti sah. Dengan demikian maka H_0 ditolak, berarti koefisien regresi signifikan dan menerima asumsi linieritas. Kemudian pada uji t yang dilakukan untuk melihat besarnya hubungan secara individu variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Dan hasil estimasi dapat kita lihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel (X_1) sebesar 3.249 (Prob.sig. = 0,004) dan untuk variabel (X_2) sebesar 3.158 (Prob.sig. = 0,003) yang berarti $t_{hitung} > t_{table}$ dengan tingkat signifikansi 95% (persen). Hal ini menunjukkan bahwa koefisien masing variabel bebas adalah penting secara statistik hubungannya dengan variabel tak bebasnya atau

dengan kata lain bahwa berhubungan Signifikan baik secara parsial maupun simultan. Kemudian koefisien korelasi sebesar 58,9% (persen) dari variasi perubahan hubungan pelatihan dan kompensasi dapat menjelaskan kinerja pawang/mahout. Sedangkan 41,1% (persen) sisanya adalah hubungan dari variabel atau faktor-faktor lain diluar model.

Dari hasil kesimpulan diatas maka penulis berpendapat bahwa masih diperlukan lagi penelitian lebih lanjut untuk mengetahui perkembangan dan faktor lain yang juga berhubungan.

Hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas dalam penelitian ini memberikan kemampuan penulis untuk membuat implikasi hasil dari penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Pada variabel pelatihan sebagai variabel dominan yang berhubungan dengan kinerja pawang/mahout adalah dengan memperbaiki materi pelatihan sehingga sasaran dari hasil mengikuti pelatihan untuk meningkatkan loyalitas para peserta latihan kepada institusinya akan bertambah, hal ini disebabkan karena butir mengenai hal ini yang paling kecil kontribusinya, sehingga melakukan evaluasi kerja pawang/mahout secara rutin serta dengan memberikan metode pelatihan yang lebih baik akan memberikan pengaruh yang cukup berarti, hal ini disebabkan variabel X_1 butir (7) memiliki rata-rata yang paling rendah.
2. Pada variabel kompensasi yang membentuk kinerja pawang/mahout

adalah memperbaiki besaran gaji dan upah yang diterima pawang/mahout agar sesuai dengan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab pekerjaan sehari-hari, hal ini disebabkan pada variabel X₂ butir (2) memiliki rata-rata yang paling rendah.

3. Kemudian variabel kinerja pawang/mahout sebagai variabel terikat dalam penelitian ini adalah memperbaiki metode pelatihan dan kompensasi agar pawang/mahout dapat lebih termotivasi sehingga sikap bertanggungjawab, menyelesaikan pekerjaan sesuai dan tepat waktu adalah sebuah kebanggaan, hal ini disebabkan karena pada variabel Y butir (1) adalah yang paling rendah data rata-ratanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianis. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandar Lampung: Saburai Press.
- Ardiani, . and Izzah. n.d. “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division. PT. Mulia Makmur Elektrikatama.”
- Juniadi dkk. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Malayu .S.P. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riandani, dkk. n.d. “Hubungan Pelatihan Dan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Elnusa Di Kota Balikpapan.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 3(4):879.
- Samsudin, Salidi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suranto. 2013. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja. Budaya.” Jakarta: Gramedia.
- Trisnowati Josiah. 2021. *Manajerial Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kinerja*. Bandar Lampung: Saburai Press.
- Usman Fauzi. 2014. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Trakindo Utama Samarinda.” *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 2(3):172–85.
- Wibowo, Wibowo. 2017. *MANAJEMEN KINERJA*. IV. Jakarta.