

## **ANALISIS METODE *ON THE JOB TRAINING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PDAM KOTA MAGELANG)**

*On The Job Training Method Analysis Of Employee Performance  
(Study at Magelang City PDAM)*

**Rachman Aditya <sup>1)</sup>, Dian Marlina Verawati <sup>2)</sup>**

Email : [adytyarachman@gmail.com](mailto:adytyarachman@gmail.com)

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tidar  
Jl. Kapten Suparman 39 Potrobangsari, Magelang Utara, Jawa Tengah

### **Abstract**

*This research was conducted to determine the effect of on the job training method on employee performance. On the Job Training method is one of the training methods used by PDAM Magelang such as job rotation and special tasks. This research uses quantitative methods. In this research the population is the employees of PDAM Magelang City of Engineering and Customer Relations section and the number of samples taken was 90 respondents. The data analysis technique used is a simple linear regression test which aims to determine the effect of on the job training method variables on employee performance. The results of this research indicate that there is a significant effect of the on the job training method on employee performance. The t-count value of 5.126 is greater than the t-table of 1.987 at the 95% confidence level ( $\alpha=5\%$ ) and  $DF = 90$ , with a significance value of 0.000 less than 0.05. So it can be interpreted that the on the job training method has a significant effect on employee performance at PDAM Magelang City. And from the findings in the field, it shows that the on the job training method helps to get the job done and provides additional knowledge.*

**Keywords:** *on the job training method; training; employee performance*

### **Abstrak**

Sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya memerlukan sumber daya yang dapat menyokong kegiatan usahanya, salah satu dari sumber daya ini adalah manusia . Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh metode *on the job training* terhadap kinerja karyawan. Metode *On the job training* merupakan salah satu metode pelatihan yang digunakan oleh PDAM Kota Magelang seperti rotasi pekerjaan dan tugas khusus. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PDAM Kota Magelang bagian Teknik dan Hubungan Lelanggan dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 90 responden. Teknik analisis data yang digunakan merupakan uji regresi linier sederhana yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel metode *on the job training* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan metode *on the job training* terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 5.126 lebih besar dari t tabel sebesar 1.987 pada tingkat kepercayaan sebesar 95% ( $\alpha=5\%$ ) dan  $DF = 90$ , dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa metode *on the job training* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Magelang. Dan dari hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa metode *on the job training* membantu menyelesaikan pekerjaan dan memberikan pengetahuan tambahan.

**Kata Kunci:** *Metode On The Job Training; Pelatihan; Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Perusahaan dalam mencapai tujuannya memerlukan sumber daya yang dapat menyokong kegiatan usahanya, salah satu dari sumber daya ini adalah manusia. Tidak cukup bagi perusahaan hanya memiliki modal dan peralatan, perusahaan tetap harus menggunakan sumber daya manusia untuk menjalankan kedua hal tersebut. Di dalam perusahaan, manusia merupakan salah satu sumber daya yang menjadi aset penting sebagai motor dalam menggerakkan kegiatan diseluruh bagian perusahaan. Tentunya organisasi mengharapkan sumber daya manusia yang dimilikinya mempunyai kompetensi yang sesuai agar kegiatannya sesuai dengan tujuan perusahaan. Melihat perkembangan perindustrian saat ini sudah semakin maju, hal tersebut mengharuskan karyawan mengikuti perkembangan tersebut, sehingga kompetensi karyawan juga harus dikembangkan.

Sumber daya manusia atau karyawan dalam melakukan pekerjaannya tentu harus menggunakan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya. Akan tetapi akan menjadi permasalahan ketika karyawan tidak memiliki kemampuan maupun keterampilannya akibat minimnya pengalaman, yang berdampak pada tingkat keberhasilan dalam pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan perlu membuat suatu kegiatan yang bertujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Salah satunya adalah pelatihan.

Menurut (Priyono, 2008) pelatihan merupakan salah satu pembelajaran yang dijalankan untuk meningkatkan keterampilan individu, yang mana pelatihan dilakukan dalam kurun waktu yang lebih pendek dan lebih mengedepankan praktek kedalam pekerjaan daripada teori. Pelatihan merupakan suatu sarana untuk menambah ilmu ataupun meningkatkan kemampuan. Hal tersebut berlaku untuk semua jenis kegiatan, termasuk pelatihan terhadap karyawan perusahaan. (Shah et al., 2014) mengatakan bahwa pentingnya persyaratan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan dan kesadaran karyawan terhadap pekerjaan mereka. Yang mana perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai keterampilan dan juga pengalaman untuk menghadapi dimensi pekerjaan yang akan berubah-ubah.

Pelatihan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Elnaga & Imran, 2013) dalam temuannya mengatakan pelatihan akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kapabilitasnya. Salah satu metode pelatihan adalah metode *on the job training*. Dalam penerapannya, proses untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian itu dilakukan tepat di tempat mereka bekerja. Efektifitas suatu pelatihan akan terlihat jika karyawan dapat menerima dengan baik pelatihan yang diberikan. Perusahaan mengharapkan adanya pelatihan dapat membantu karyawan meningkatkan produktivitas perusahaan, artinya kinerja karyawan harus meningkat setelah menerima pelatihan. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Robbins & Coulter dalam (Bukit et al., 2017) bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari sebuah aktivitas. Selain itu kinerja karyawan juga dapat diketahui dari bagaimana keryawan tersebut disiplin dalam bekerja, bertanggung jawab, mampu bekerja sama, dan menggunakan kreativitas dalam bekerja. Dan ketika kinerja mengalami peningkatan, maka harapannya produktivitas perusahaan juga meningkat. Hal ini sejalan dengan perusahaan yang juga mengharapkan sumber daya manusianya memiliki kualitas yang memumpuni dalam mendukung peningkatan kinerja tersebut.

Menurut (Bafaneli & Setibi, 2015) metode *on the job training* sangat berperan penting bagi efektivitas kerja karyawan, dan itulah mengapa metode tersebut memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan akan tetapi belum tentu karyawan dapat mengambil inti dari pelatihan akibat program pelatihan yang kurang tepat atau karyawan yang tidak mampu menerima pelatihan dengan baik, hal tersebut tentu akan merugikan perusahaan.

PDAM Kota Magelang sendiri berdiri sejak zaman Hindia Belanda dengan nama "*Verordening Voor de Gementelijke Drinkwater Leideng Gemeente Magelang*", yang kemudian status hukum Dinas Air Minum berganti menjadi Perusahaan Daerah Air Minum Kotamadya Dati II Magelang sejak 9 November 1978. Daerah pelayanan PDAM meliputi Kota Magelang dan beberapa cakupan dari Kabupaten Magelang. Pada tahun 2020, PDAM Kota Magelang mendapatkan penghargaan sebagai Top BUMD dari Majalah Top Business dalam acara TOP BUMD Awards 2020.

Pada PDAM Kota Magelang yang bergerak dalam bidang penyediaan air untuk masyarakat Kota Magelang memiliki karyawan yang bekerja untuk membantu perusahaan daerah tersebut mencapai tujuan. PDAM Kota Magelang memiliki karyawan yang tebagi dalam enam bagian yakni bagian direksi, bagian umum, bagian hubungan pelanggan, bagian teknik, dan bagian bagian pengawas internal dan bagian staf ahli dan staf khusus. Pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk

melihat penerapan metode *on the job training* yang dilaksanakan kepada karyawan lapangan atau melakukan pekerjaan di luar kantor, yakni bagian teknik dan hubungan pelanggan di PDAM Kota Magelang.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Perusahaan Dagang Air Minum (PDAM) Kota Magelang. Dalam penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Jenis dan sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 123 responden yang diambil dari pegawai tetap bagian teknik dan hubungan pelanggan. Dan berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, didapat sampel sebanyak 90 responden. Adapun metode pengumpulan data dengan cara kuisisioner dan wawancara. Metode Analisis data menggunakan: 1) Uji Validasi; 2) Uji Reliabilitas; 3) Uji Regresi Linear Sederhana; 4) Uji T.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas instrumen ini dikerjakan dengan menaksir korelasi dari tiap item pernyataan dengan skor total. Uji validitas ini dilakukan untuk menunjukkan bahwa instrumen yang dijadikan alat ukur dinyatakan valid dengan memperhatikan tingkat signifikan  $> 0.05$ . Jika hasil dari uji tersebut menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $> 0,05$  maka item pernyataan dari tiap variabel dinyatakan valid. Selanjutnya untuk meyakinkan bahwa item pernyataan dikatakan valid maka harus memperhatikan rhitung. Item pernyataan dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dan dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$  diperoleh dari tabel r dengan memperhatikan *product moment* sesesar  $\alpha = 5\%$ .

Berikut tabel hasil uji validitas terhadap 90 responden.

**Tabel 1**  
**Validitas Item Kuisisioner Variabel Metode *On the Job Training* dan Kinerja Karyawan**

Item Kuisisioner	$r_{hitung}$	$r_{tabel} (5\%)$	Kategori
Penyampaian Program Pelatihan 1	0.681	0.2072	Valid
Penyampaian Program Pelatihan 2	0.659	0.2072	Valid
Metode Pelatihan 1	0.685	0.2072	Valid
Metode Pelatihan 2	0.41	0.2072	Valid
Tujuan Pelatihan 1	0.534	0.2072	Valid
Tujuan Pelatihan 2	0.553	0.2072	Valid
Tujuan Pelatihan 3	0.609	0.2072	Valid
Kualifikasi Pelatih 1	0.705	0.2072	Valid
Kualifikasi Pelatih 2	0.674	0.2072	Valid
Kualitas Hasil Kerja 1	0.823	0.2072	Valid
Kualitas Hasil Kerja 2	0.757	0.2072	Valid
Kuantitas Hasil Kerja 1	0.645	0.2072	Valid
Kuantitas Hasil Kerja 2	0.663	0.2072	Valid
Ketepatan Waktu 1	0.671	0.2072	Valid
Ketepatan Waktu 2	0.733	0.2072	Valid
Ketepatan Waktu 3	0.793	0.2072	Valid

Sumber : Data diolah 2021

Dari tabel r diperoleh bahwa untuk N sebanyak 90, maka  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi sebesar 5% adalah 0.2071 . Jadi berdasarkan data hasil diatas, didapatkan kesimpulan bahwa semua item pernyataan tersebut valid, karena item menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Selanjutnya adalah uji reliabilitas. Pengujian digunakan untuk melihat tiap item pernyataan yang digunakan dapat mengukur suatu instrumen penelitian secara konsisten.

Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 2**  
**Reliabilitas Variabel Metode *On the Job Training* dan Kinerja Karyawan**

Variabel	Alpha	Conbach's Alpha	N of Items	Kategori
Metode <i>On the job training</i>	0.749	0.6	9	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.779	0.6	7	Reliabel

Item variabel dikatakan reliabel apabila nilai hitung conbach's alpha (alpha) > 0.60. Dari hasil uji reliabel diatas dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel, dapat dilihat nilai conbach's alpha tiap variabel > 0.60.

## 2. Uji Regresi Linier Sederhana

Agar dapat diketahui apakah variabel independen (X) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y), maka digunakanlah uji regresi linier sederhana. Dapat diketahui dari table hasil dibawah ini untuk mengetahui hasil dari pengaruh variabel metode *on the job training* terhadap variabel kinerja karyawan.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	12.798	3.055	
<i>On the job training</i>	.424	.083	.480

Sumber : Data Diolah 2021

Menurut hasil uji regresi pada tabel tersebut, didapatkan hasil sehingga persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = 12.798 + 0.424X$$

Dari persamaan di atas dapat dilihat dari konstanta, apabila nilai variabel metode *on the job training* sebesar 12.798, besarnya nilai pada variabel kinerja karyawan juga sebesar 12.978. Dan jika dilihat dari nilai B yang menyatakan koefisien regresi dari metode *on the job training* sebesar 0.424 memperlihatkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga jika metode *on the job training* meningkat sebesar 0.424 maka kinerja karyawan juga akan meningkat sama besar dengan nilai 0.424.

## 3. Uji T

Uji t digunakan untuk melihat didalam persamaan apakah ditemukan pengaruh secara signifikan diantara variabel metode *on the job training* terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, maka nilai signifikansi variabel metode *on the job training* akan menunjukkan < 0,05.

Untuk melihat adanya pengaruh yang dihasilkan variabel X terhadap variabel Y juga dapat ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$ , jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat dikatakan signifikan. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Regresi**

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	4.189	.000
	<i>On the job training (X)</i>	5.126	.000

Sumber : Data Diolah 2021

Berdasarkan table diatas hasil uji menunjukkan nilai signifikansi  $< 0,05$ , sehingga  $H_0$  yang menerangkan “tidak ada pengaruh metode *on the job training* terhadap kinerja karyawan” ditolak dan  $H_1$  yang menerangkan “ada pengaruh metode *on the job training* terhadap kinerja karyawan” diterima. Artinya terdapat pengaruh metode *on the job training* yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0.00.

## B. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh metode *on the job training* terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Magelang.

### 1. Metode *On the Job Training*

Dari hasil kuisisioner yang dibagikan kepada responden, seluruh responden memberikan respon setuju terhadap 9 item pernyataan yang dibagikan. Hasil dalam variabel metode *on the job training* memperlihatkan bahwa program pelatihan yang disampaikan ketika bekerja dilaksanakan oleh atasan maupun karyawan senior. Selain itu metode yang digunakan oleh atasan dalam memberikan pelatihan menggunakan metode seperti rotasi pekerjaan dan memberikan tugas khusus. Metode *on the job* sendiri diberikan oleh atasan maupun senior yang memiliki pengalaman atau keahlian dibidangnya, dalam hal ini khususnya di bagian Teknik dan Hubungan Lelanggan. Dalam pelaksanaan metode *on the job* ini, karyawan setuju bahwa pelatihan dilakukan untuk mencapai tujuan inti yakni memberikan pengetahuan diluar tugas pokok dan membantu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah.

### 2. Kinerja Karyawan

Dari hasil kuisisioner yang diberikan kepada responden, seluruh responden rata-rata memberikan setuju terhadap 7 item pernyataan yang diberikan. Dari hasil yang didapatkan, bahwa karyawan PDAM Kota Magelang selalu memperhatikan kualitas hasil pekerjaan baik meminimalisir kesalahan dan juga menerapkan standar yang ditetapkan perusahaan. Karyawan juga selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan, bahkan karyawan mampu menyelesaikan karyawan lebih dari jumlah pekerjaan yang ditargetkan. Hal tersebut juga didukung dengan ketepatan waktu bagi karyawan untuk datang ke kantor dan tidak menunda pekerjaan, sehingga pekerjaan yang diberikan oleh atasan dapat diselesaikan tepat waktu.

### 3. Pengaruh Metode *On the Job Training* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil pengujian yang disajikan diatas, menunjukkan bahwa metode *on the job training* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dilihat dari  $t_{hitung}$  yang didapat dari data responden,  $t_{hitung}$  sebesar 5.126.  $t_{tabel}$   $t(\alpha/2;90-k-1)$  dengan tingkat kritis sebesar 5%, sehingga  $t(0.025;88)$  maka didapatkan  $t_{tabel}$  sebesar 1.987. Berdasarkan hasil hitung yang dilakukan, menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.126 > 1.987$ ), maka  $H_0$  ditolak. Dan merujuk pada hasil tersebut, disimpulkan bahwa metode *on the job training* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Nainggolan (2018), pada penelitian itu hasil menunjukkan bahwa *on the job training* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan sesuai dengan hasil tersebut membuktikan pendapat (Rothwell & Kazanas, 2004) bahwa metode *on the job training* akan menghasilkan dampak berupa kenaikan kinerja karyawan

sekaligus akan meningkatkan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu *on the job training* menjadi strategi pilihan sebagai salah satu metode pelatihan karyawan, seperti pelatihan penjualan dan pelatihan teknis

## SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang berkenaan dengan metode *on the job training* pada PDAM Kota Magelang dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka diberikan kesimpulan :

Metode *on the job training* yang dilakukan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berdasar hasil uji t sebesar 5.216 dengan nilai signifikansinya sebesar 0.000. Hasil tersebut juga didukung oleh fakta lapangan bahwa penyampaian pelatihan saat bekerja benar dilakukan oleh atasan maupun karyawan senior, selain itu atasan juga memberikan tugas khusus kepada karyawan sehingga karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan meminimalisir kesalahan, sesuai target, tepat waktu dan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan.

### B. Saran

Berdasarkan hasil, pembahasan, dan simpulan penelitian, beberapa saran yang diusulkan penulis kepada perusahaan dan pihak lainnya adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak PDAM Kota Magelang dalam penggunaan metode pelatihan yang sudah dilaksanakan memberikan dampak positif bagi karyawan, namun dari beberapa metode pelatihan hanya digunakan berupa coaching, rotasi pekerjaan, dan penugasan sementara. Oleh karena itu pihak PDAM Kota Magelang dapat menggunakan metode lain seperti instruksi pekerjaan dan magang agar lebih memberikan hasil yang lebih baik lagi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat memberikan secara detail penerapan metode *on the job training* pada objek penelitian sehingga dapat menunjukkan hasil yang lebih detail lagi dalam penelitian selanjutnya

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Rosdakarya, Bandung.
- Bafaneli, S., & Setibi, G. 2015. The Impact of on-the-Job Training on Employee Performance: The Case of Riley's Hotel. *Journal of Business Theory and Practice*, Vol. 3 No. 2.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A., 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Ed. 1, Zahir Publishing, Yogyakarta.
- Dharma, Agus, 2003. *Manajemen Supervisi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Elnaga, A., & Imran, A., 2013. The effect of Training on Employee Performance. *Europen Journal of Business and Management*, Vol. 5 No. 4.
- Gunawan, I., Benty, D. D. N., Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., Sari, D. N., Pratiwi, F. D., Ningsih, S. O., & Hui, L. K., 2019. Validitas Dan Reliabilitas Angket Keterampilan Manajerial Mahasiswa. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, Vol. 2 No. 4.
- Handoko, T. Hani, 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Haryanto, B. N., Irfani, A., & Hanifa, I., 2017. Analisis Efektivitas *On The Job Training* terhadap Kinerja Pelayanan Customer Service Bank BRI Syariah Bandung Kc Citarum dalam Perspektif Hukum Islam. *Prosiding Keuangan dan Perbankan Syariah*, Agustus.
- Irwan Idrus, M. M. *GOOD GOVERNANCE: Kajian Empiris Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. AMERTA MEDIA.
- Kadir, A., Sampara, N., & Bachtiar, Y. (2021). Pengaruh Demosi, Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. *Economos: Jurnal*

*Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 105-112.

- Kristiyanti, M., 2012. Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen. *Majalah Ilmiah Informatika*, Vol. 3 No. 3.
- Kurniawan, W. A., & Puspitanintyas, Z., 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Pandiva Buku, Yogyakarta.
- Nainggolan, W. D. M., 2018. Pengaruh On The Job Training Dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Infomedia Solusi Humanika Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 60 No. 3.
- Priyono, & Marnis, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 1, Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Radjab, E., & Jam'an, A., 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Ed. 1, Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar.
- Rahmi, H., & Suryalena, 2017. Pengaruh On The Job Training Dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan. *JOM FISIP*, Vol. 4 No. 2.
- Ratnawati, Shinta, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Cendekia, Yogyakarta.
- Rothwell, W. J., & Kazanas, H. C., 2004. *Improving on-the-job training: how to establish and operate a comprehensive OJT program*, Ed. 2, Pfeiffer, San Fransisco.
- Shah, S. M. A., Shah, T. A., & Abbas, S. H., 2014. Impact of on-the-job Training on Employee Performance. *Internation Journal Of Computers And Technology*, Vol. 13 No. 5.