

# konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa  
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak  
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

## Pentingnya Pelaksanaan On The Job Training Bagi Karyawan (Studi Kasus di Hotel Neo Dipatiukur)

Meiliza Noor Zhafirah

Politeknik STIA LAN Bandung

e-mail : [mnoorzhaafirah@gmail.com](mailto:mnoorzhaafirah@gmail.com)

### Abstrak

Dalam perspektif pengembangan sumber daya manusia di sebuah organisasi, pelatihan menjadi salah satu hal penting yang perlu dikelola dan ditingkatkan kualitasnya. *On The Job Training* salah satu metode pelatihan yang digunakan dengan acara pelatihan langsung dengan praktek di tempat kerja yang dilakukan oleh senior atau supervisor di divisi masing-masing hal ini membuat metode tersebut dinilai lebih efektif dan efisien dari segi waktu dan biaya karena meningkatkan saving cost bagi perusahaan. Hotel Neo Dipatiukur merupakan perusahaan penyedia jasa penginapan membutuhkan kinerja yang lebih cepat namun tetap memerhatikan hasil kerja yang diharapkan khususnya bagi karyawan di bagian operasional Hotel. Metode pelatihan ini juga diharapkan menjadi cara untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang akhirnya dapat meningkatkan pendapatan karyawan tersebut karena kemampuan mereka yang sudah terlatih membuat perusahaan akan mempertahankan mereka di tempat kerja, selain itu ketepatan waktu dalam bekerja dan gaya belajar *On The Job Training* memengaruhi antusiasme atau motivasi belajar individu untuk meningkatkan kemampuannya agar kinerjanya dipertahankan oleh perusahaan.

**Kata Kunci :** *On the Job Training*, Pelatihan, Kinerja, Kompetensi, Karyawan.

## The Importance of Implementing On The Job Training For Employees (Case Study at Hotel Neo Dipatiukur)

### Abstract

*From the perspective of human resource development in an organization, effective training management is crucial for enhancing workforce capabilities and supporting organizational capabilities. On-The-Job Training (OJT) is a significant training method that involves direct, hands-on experience guided by seniors or supervisors within their respective divisions. This approach is valued for its efficiency in terms of both time and cost, contributing to substantial cost savings for the company. Hotel Neo Dipatiukur, a hospitality service provider, seeks accelerated performance while maintaining expected outcomes, particularly for operational staff. The implementation of this training method is anticipated to boost employee competencies, thereby increasing their earnings and solidifying their position within the company due to the refined skills acquired. Additionally, the timeliness of work execution and the learning style associated with On-The-Job Training play a vital role in influencing individual enthusiasm and motivation, ensuring that their enhanced capabilities contribute to sustained high performance, valued by the Hotel Neo as organization.*

**Keywords:** *On the Job Training*, Training, Performance, Competency, Employees.

# konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa  
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak  
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

## A. PENDAHULUAN

Setiap Perusahaan tentunya menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, dengan banyaknya pesaing di industri saat ini, perusahaan berlomba-lomba menerapkan proses *development* untuk setiap karyawannya. Tidak terkecuali pada industri pariwisata dan *hospitality* seperti Perhotelan, yaitu Hotel Neo Dipatiukur yang beroperasi sejak tahun 2015 serta merupakan anak perusahaan dari Hotel ASTON dan dibawah naungan ARCHIPELAGO INTERNATIONAL sebagai salah satu penyedia layanan penginapan yang tersebar di beberapa wilayah Asia, saat ini Hotel Neo Dipatiukur memiliki 31 Karyawan dengan sistem kerja kontrak dengan 20 *Casual Worker/Daily Worker*. Sejak bangkit dari Pandemi yang melanda dunia yaitu Covid-19 mereka terus berusaha untuk kembali menarik minat konsumen. Untuk terus mempertahankan eksistensi sebagai salah satu hotel Bintang 3 peran HR dalam *Human Capital* untuk memposisikan karyawan sebagai suatu aset perusahaan dengan melakukan *refreshment* pada setiap SDM yang masih ada dengan proses *Training and Development* yang dilakukan untuk terus memberikan kesempatan pengembangan kompetensi karyawan seperti yang tertuang dalam SKKNI 2020 no. 33 yaitu Melaksanakan Pembelajaran dan Pengembangan, hal ini sejalan dengan HR Program di Hotel Neo Dipatiukur dengan pelaksanaan sistem *On The Job Training* untuk karyawan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan keterampilan dan keahlian tertentu, sehingga karyawan akan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (Dessler, 2009) serta mendukung motivasi dalam memberikan pelayanan dengan lebih baik (Utami et al., 2022; Agustina et al., 2021).

Pelaksanaan *On the Job Training* ini bertujuan sebagai bentuk pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki dan tentunya dengan tingkat *saving cost* yang tinggi karena menghemat biaya pengembangan sumber daya manusia jika menggunakan metode lain. Dalam organisasi penting untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan (Anindita dan Hidayat, 2023; Damayanti et al., 2023) sebagai bentuk pemberian kompensasi bagi pegawai berprestasi (Tanjung et

al., 2022; Dharmanagera et al., 2022). Pengembangan juga merupakan cara efektif untuk organisasi agar sumber daya yang dimiliki dapat memenuhi tantangan baru dari tiap pekerjaannya dan tentunya perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja (Handoko, 2008:117) maupun dalam menunjang kompetensi dan perilaku positif dalam bekerja (Agustina & Harijanto, 2022; Listiani et al., 2023; Pradesa et al., 2023). Hotel Neo Dipatiukur memiliki 9 Department yaitu *Human Resource* dan *Security, Sales & Marketing, Food and Beverages Service, Food and Beverage Product, Housekeeping, Engineering, Finance, dan Front Office*. Setiap *Head of Department* diharapkan melakukan kegiatan program *On the Job Training* ini setiap bulan. *Training* adalah kebutuhan setiap karyawan di dalam suatu Perusahaan dimana dengan dilakukannya *training* merupakan salah satu cara proses *learning & development* sumber daya manusia, termasuk dalam mengatasi permasalahan kelelahan di tempat kerja (Pradesa et al., 2021). Hal ini juga berlaku pada sektor Perhotelan dimana setiap karyawan membutuhkan improvisasi terhadap pekerjaan mereka nantinya untuk menarik minat konsumen lebih banyak.

Program *On The Job Training* adalah salah satu sistem pemberian pelatihan pekerjaan secara langsung oleh atasan atau senior pada posisi tertentu sebagai bentuk transfer ilmu untuk karyawan baru atau karyawan yang mendapat posisi tersebut agar bisa menyelesaikan pekerjaannya berbeda dengan *Of The Job Training* yang dilakukan di waktu yang sudah terjadwal dan perlu mengeluarkan biaya (*budget*) untuk penyediaan sarana dan prasarana serta pengajar dari eksternal, namun penggunaan metode *on the job training* dapat mengurangi biaya yang harus dikeluarkan karena dilakukan di jam kerja dan pengajar merupakan karyawan senior maupun atasan dari posisi tertentu. *On the job training* bermanfaat untuk pegawai yang baru direkrut, selain untuk memperbaharui pengalaman pegawai baru akan teknologi yang diperkenalkan, pegawai juga dapat dipromosikan untuk pekerjaan mereka jika mereka memiliki kinerja yang baik (Noe, 2013:263).

# konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa  
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak  
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

Metode *On The Job Training* tentunya diharapkan dapat diberikan sesuai dengan sistematika yang terstruktur mulai dari input hingga output. Jagero et al (2012:115) menyebutkan, *On The Job Training* memiliki peranan penting dalam pengembangan suatu organisasi, selain meningkatkan kinerja juga meningkatkan produktivitas dan secara otomatis memposisikan perusahaan pada situasi yang baik untuk menghadapi persaingan dan mempertahankan posisinya tersebut di puncak. Dalam hal ini mengartikan bahwa pelaksanaan *On The Job Training* berguna untuk kestabilan dan kemajuan organisasi serta meningkatkan kualitas karyawan di dalamnya. Proses *On The Job Training* ini berjalan sesuai jam kerja dan dilakukan sebagai proses orientasi kerja untuk karyawan baru, tidak jauh berbeda dengan metode training *of the job*, *on the job training* juga disusun berdasarkan kebutuhan karyawan, pada industri *hospitality* seperti perhotelan tentu hal ini digunakan untuk membentuk dan meningkatkan kemampuan karyawan khususnya karyawan *temporary (casual worker)* yang masih memerlukan banyak pembelajaran untuk memberikan pengalaman kerja yang dapat digunakan nantinya.

Pelaksanaan *On The Job Training* di Hotel Neo Dipatiukur berlangsung setiap bulan dengan materi yang berbeda-beda dan khusus karyawan trainee atau magang diberikan satu minggu untuk waktu belajar bersama karyawan senior. Pemberian training tersebut diharapkan memudahkan karyawan magang untuk beradaptasi dengan pekerjaan sehari-hari di posisi masing-masing. Namun proses *On The Job Training* ini belum bisa dikatakan efektif apabila setelahnya tidak ditemukan perubahan dalam kinerja maupun skill individual sebagai contoh, kinerja yang tidak semakin produktif ataupun kemampuan yang tidak meningkat pada saat evaluasi berlangsung. *On The Job Training* menjadi salah satu cara perusahaan agar karyawan dapat berkembang dari segi kemampuan dan pengetahuan tentunya di dukung dengan pelatih yang merupakan karyawan senior serta supervisor hal ini yang membuat *On The Job Training* menjadi metode yang lebih efektif dan efisien karena meningkatkan *saving cost* perusahaan namun perusahaan tetap dapat memenuhi kewajibannya dalam hal pengembangan kemampuan karyawan

agar mendapat hasil yang sesuai dengan kebutuhan Hotel Neo Dipatiukur. Dalam artikel ini akan dimuat mengapa *On The Job Training* menjadi salah satu metode pelatihan yang penting dilakukan oleh perusahaan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh mereka.

## B. PEMBAHASAN

*On The Job Training* merupakan suatu metode pelatihan yang dilakukan secara langsung di tempat kerja dengan menjadikan supervisor atau karyawan senior sebagai mentor untuk karyawan baru atau karyawan yang akan menjadi target dalam *On The Job Training* tersebut. Tujuan dalam pelaksanaan *On The Job Training* ini tentunya untuk berkurangnya gap competency antar karyawan dan juga menumbuhkan pengetahuan baru dalam *soft skill* dan *hard skill* seseorang. Pengaruh pelaksanaan *On The Job Training* ini tentunya tidak sedikit selain meningkatkan produktivitas perusahaan dan karyawan juga berdampak positif bagi pendapatan karyawan jika pelaksanaan *On The Job Training* tersebut dilakukan dengan sistematika yang sesuai.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lina Marlina dan Eeng Ahman (2015) tentang efektifitas pelaksanaan *On The Job Training* di PT.XYZ ditemukan bahwa *On The Job training* berkontribusi positif signifikan pada kualitas human capital karyawan PT XYZ. Artinya semakin efektif *on the job training* dilaksanakan maka tingkat kualitas human capital semakin tinggi dan hal tersebut juga mempengaruhi pendapatan karyawan.

Hasil observasi pada Hotel Neo Dipatiukur menunjukkan temuan bahwa dengan seiring meningkatnya kompetensi karyawan yang mengikuti *On The Job Training* secara individu khususnya pada *casual worker (temporary worker)* dapat memperbanyak jadwal kerja yang tentunya meningkatkan pendapatan karyawan tersebut karena jadwal kerja *casual worker* yang tidak tetap atau setiap hari dan akan dipekerjakan sesuai kebutuhan Hotel saja dengan kompetensi yang semakin meningkat hal tersebut dapat meningkatkan pula kepercayaan perusahaan untuk terus mempertahankan karyawan tersebut, sayangnya pelaksanaan *On The Job training* ini

# konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa  
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak  
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

masih belum dilaksanakan dengan menyeluruh mengingat jadwal shift kerja di bagian operasional yang membuat beberapa karyawan memungkinkan tidak mengikuti pelatihan. Pemberian *On The Job Training* merupakan sebuah metode pelatihan yang tidak hanya mengharapkan peningkatan kompetensi namun berharap peningkatan penyelesaian tugas sesuai waktu yang diharapkan oleh sebab itu dengan *On The Job Training* seorang mentor harus memberikan contoh kerja sesuai dengan waktu yang dibutuhkan tersebut agar efektivitas dalam suatu pekerjaan tetap sesuai.

Penelitian lain oleh Intan Widia dan Hamon (2018) mengkaji pelaksanaan bagaimana *On The Job Training* dalam mendorong peningkatan kuantitas kinerja karyawan di PT.XYZ hasilnya karyawan tersebut dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang diharapkan perusahaan dan tujuan perusahaan sudah mampu dicapai melalui program pelatihan dan instruktur mampu menyampaikan materi dengan baik kepada karyawan sehingga karyawan mampu mengerti apa yang menjadi harapan perusahaan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas karyawan. Sementara hasil observaris pada Hotel Neo Dipatiukur ini pelaksanaan *On the Job Training* mentor mengarahkan karyawan junior untuk melakukan pekerjaan dengan efektif untuk mempersingkat waktu karena sebagai perusahaan penyedia jasa penginapan tentu karyawan sangat dituntut untuk bekerja lebih cepat khususnya pada divisi-divisi operasional, hal ini membuktikan bahwa dengan *On the Job Training* karyawan dimudahkan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan mentor baik dari segi hasil maupun waktu pengerjaan. Dalam pelaksanaan *On The Job Training* tersebut juga memegang peranan dalam hasil yang salah satunya adalah motivasi kinerja individu dimana dengan mengikuti pelatihan tersebut membuat seseorang berkeinginan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan atau lebih baik dari yang dicontohkan oleh mentor.

Penelitian lainnya oleh Vasanthi dan Basariya (2019) tentang gaya belajar dalam *On the Job Training* yang dapat meningkatkan motivasi karyawan karena mereka melihat langsung

bagaimana suatu tugas mereka dilakukan hal ini berdampak pada berkurangnya kesenjangan kompetensi antar karyawan. Sejalan dengan hal itu *On The Job Training* di Hotel Neo Dipatiukur membuat karyawan berlatih secara langsung untuk mendapatkan hasil kerja yang diharapkan tentunya hal ini dapat menjadi salah satu acuan dalam meningkatkan kemauan atau motivasi individu dalam belajar untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dan benar agar kemampuannya dapat terus konsisten dan berdampak pada karirnya di perusahaan hal ini berlaku untuk semua karyawan baik *casual worker* operasional maupun karyawan *back office*.

Pelatihan di Tempat Kerja (*On-The-Job Training* atau *OJT*) merupakan metode pelatihan langsung di tempat kerja dengan supervisor atau karyawan senior sebagai mentor bagi karyawan baru atau yang ditargetkan. Tujuannya adalah untuk mengurangi kesenjangan kompetensi antar karyawan dan meningkatkan pengetahuan dalam keterampilan lunak dan keras. *OJT* yang efektif tidak hanya meningkatkan produktivitas perusahaan dan karyawan, tetapi juga berdampak positif pada pendapatan karyawan jika dilaksanakan secara sistematis. Studi oleh Lina Marlina dan Eeng Ahman (2015) di PT.XYZ menemukan bahwa *OJT* berkontribusi positif pada kualitas modal manusia, mempengaruhi pendapatan karyawan. Pengamatan di Hotel Neo Dipatiukur mengungkapkan bahwa peningkatan kompetensi melalui *OJT*, terutama untuk pekerja sementara, meningkatkan jadwal kerja mereka dan pendapatan. Namun, implementasi *OJT* yang komprehensif dihadapkan pada tantangan akibat jadwal operasional yang tidak tetap. Peran mentor dalam memberikan contoh kerja yang tepat waktu dan baik sangat memengaruhi efektivitas *OJT*. Studi lain oleh Intan Widia dan Hamon (2018) menunjukkan bahwa *OJT* meningkatkan kuantitas kinerja karyawan di PT.XYZ, memungkinkan penyelesaian tugas tepat waktu. Pendekatan serupa terlihat di Hotel Neo Dipatiukur, di mana *OJT* membantu karyawan junior bekerja dengan efisien sesuai harapan perusahaan untuk pelayanan cepat. Selain itu, *OJT* berperan dalam memotivasi kinerja individu, sejalan dengan dampak motivasional yang teramati di Hotel Neo Dipatiukur, di mana karyawan berlatih secara langsung untuk

# konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa  
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak  
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

mencapai hasil yang diharapkan, memengaruhi pembelajaran konsisten dan pengembangan karir bagi semua karyawan, tanpa memandang peran mereka.

## C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Terdapat pemahaman yang besar bahwa *On The Job Training* sangat bermanfaat bagi karyawan yang akan memulai suatu pekerjaan untuk mendapatkan knowledge berdasarkan hasil praktek di lapangan, lalu *On The Job Training* yang baik tentunya akan menghasilkan output yang sesuai dengan tujuan dari pelatihan tersebut dalam penyelesaian pekerjaan guna mendapatkan pengakuan kompetensi dari perusahaan dan meningkatkan pendapatan serta pengalaman, selain itu *On the Job Training* merupakan program pelatihan yang dapat meningkatkan saving cost karena dilaksanakan di kantor dan tidak mengambil mentor atau pelatih dari luar oleh karena itu *On The Job Training* dinilai lebih efektif waktu dan efisien dalam biaya. Dengan pelatihan ini pun perusahaan dapat mengurangi Gap kompetensi antar karyawan pada divisi masing-masing. Karyawan dapat dengan mudah mencontoh seniorinya dalam melakukan pekerjaan khususnya berorientasi pada hasil kerja dan waktu dalam pengerjaannya. Jika demikian motivasi atau keinginan belajar dalam individu akan mudah terlihat dari kesungguhannya dalam belajar dan praktek kerja.

Hotel Neo Dipatiukur diharapkan dapat memberikan *On The Job Training* secara menyeluruh dengan menyesuaikan jadwal kerja tiap divisi dan individunya. Hotel Neo Dipatiukur diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas dari pelaksanaan metode pelatihan tersebut untuk masa yang akan datang khususnya pada karyawan operasional yang lebih banyak membutuhkan metode praktek seperti ini untuk mendapatkan hasil kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan tamu yang akan menginap.

## REFERENSI

- Agustina, I., & Harijanto, D. (2022). Determinan Perilaku Proaktif Pegawai Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi, Keadilan Distributif Serta Keadilan Prosedural. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 3(1), 102-120. <https://doi.org/10.32815/jpro.v3i1.1109>
- Agustina, I., Pradesa, H.A., Putranto, R.A. (2021). Peran Dimensi Motivasi Pelayanan Publik Dalam Meningkatkan Komitmen Afektif Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Akuntansi dan Perpajakan (Jemap)*, 4 (2), 218-235. <https://doi.org/10.24167/jemap.v4i2.3237>
- Anindita, N., Hidayat, M.T. (2023). Implementasi Analisis Kebutuhan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Jombang. *Journal of Economics and Business UBS*, 12 (1), 127 - 142. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i1.119>
- Damayanti, M.K., Anindita, N., Ahmad, F. (2023). Perencanaan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Analisis Beban Kerja Melalui Metode FTE (Full Time Equivalent) Pada PT. X. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 17 (1), 1 - 14. <https://doi.org/10.61133/pns.v17i1.388>
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluh jilid 2. PT Macanan Jaya Cemerlang. Jakarta.
- Dharmanegara, I. B. A., Sunardi, S., Agustina, I., Kanjanamethakul, K., Bhawna, B., & Sulistyan, R. B. (2022). Relationship Between Ethical Work Climate Dimension and Felt Obligation Among Account Officers in Rural Bank. *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 1(3), 94-103. <https://doi.org/10.56070/ibmaj.v1i3.16>
- Fitriani, L., Kurniawan, I. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Parental Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Di Kota Bandung. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi* 6 (1), 274-279.
- Handoko, T.H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Iflah, M., Sedarmayanti, S., & Listiani, T. (2022). Model Evaluasi Pasca Pelatihan Pejabat Inti Satuan Kerja Bidang Jalan dan Jembatan di Balai Diklat Wilayah IV Kementerian PUPR. *Jurnal Media Administrasi Terapan*, 2(2), 95-101. <https://doi.org/10.31113/jmat.v2i2.20>

# konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa  
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak  
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

- Jagero, Nelson. Komba, H.K., Mlingi, M.N. (2012). Relationship between on the Job Training and Employee's Performance in Courier Companies in Dar es Salaam, Tanzania. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2 (22): pp: 114-120
- Kurniawan, I., Setiawan, B., Listiani, T. (2020). Pembinaan Aparatur Pemerintah Desa Dalam Bidang Manajemen Pemerintahan Desa Bagi Para Kepala Desa dan Perangkat Desa di Kecamatan Cikajang Kabupaten Garut. *LOSARI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2 (2), 32 - 36. <https://doi.org/10.53860/losari.v2i2.26>
- Listiani, T., Salsadila, D. A., Pradesa, H. A., & Maasir, L. (2023). Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Berdasarkan Analisis Kesenjangan Kompetensi Marketing Executive Di PT Pegadaian Kantor Wilayah X. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 5848-5859. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.3111>
- Marlina, L, & Ahman, E (2015). Pengaruh On The Job Training Terhadap Kualitas Human Capital Serta Implikasinya Pada Pendapatan Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 6, No. 1, pp.18 - 23.
- Noe, A. R. (2013). *Employee Training & Development (6th ed)*. New York: McGraw Hill International Edition.
- Permatasari, I. W., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh On The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2), 19-27. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v4i2.1183>
- Pradesa, H.A., Maasir, L., Priatna, R. (2021). Becoming More Burnout or Engaged with Job. *2nd International Conference on Administration Science 2020 (ICAS 2020)*, 131 - 135. DOI: 10.2991/assehr.k.210629.025
- Pradesa, H. A., Agustina, I., Sulistyan, R. B., & Rusdianti, I. S. (2023). Studi Empiris Tentang Kompetensi Auditor Dalam Melakukan Fungsi Audit Internal Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Jurnal Riset Akuntansi & Perpajakan (JRAP)*, 10(1), 81-91. <https://doi.org/10.35838/jrap.2023.010.01.08>
- Tanjung, H., Agustina, I., Pradesa, H.A. (2022). Explaining Compensation Satisfaction Among Public Officers from Equity and Expectancy Perspective. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 11 (1), 28 - 44. <http://dx.doi.org/10.31314/pjia.11.1.28-44.2022>.
- Utami, I. R., Putranto, R. A., & Agustina, I. (2022). Strengthening Public Service Motivation with Spiritual Leadership: An empirical Study of Public Organizations in East Java. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 12(4), 338-351. <https://doi.org/10.30741/wiga.v12i4.920>
- Vasanthi, S., Bashariya, S.R. (2019). On The Job Training Implementation and Its Benefit. *International Journal Research and Analytical Review (IJRAR)* 6, no. 1, 210-215.