

Analisis Efektivitas Program *On the Job Training* dalam Meningkatkan Kinerja Peserta Magang: Studi Kasus *Retail Store* Kota Wisata

¹Nita Siti Solihah, ²Mohamad Hutomo

^{1,2}Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia

Alamat Surat

Email: nita10121939@digitechuniversity.ac.id*, mohamadhutomo@digitechuniversity.ac.id

Article History:

Diajukan: 21 Juli 2025; **Direvisi:** 2 Desember 2025; **Accepted:** 5 Mei 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *On The Job Training* terhadap kinerja peserta magang di perusahaan *Retail Store* Kota Wisata. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi aspek-aspek *On The Job Training* yang paling berkontribusi terhadap peningkatan kinerja peserta magang di perusahaan *Retail Store* Kota Wisata. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif studi kasus. Metode studi kasus dipilih karena penelitian ini berfokus pada satu objek secara spesifik, yaitu program *On The Job Training* di *Retail Store* Kota Wisata. Dengan kombinasi pendekatan kualitatif dan metode deskriptif studi kasus, penelitian ini dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai efektivitas *On The Job Training* dalam meningkatkan kinerja peserta magang serta memberikan rekomendasi berbasis data untuk pengembangan program magang di *Retail Store* Kota Wisata. Penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan program *On The Job Training* tidak hanya dipengaruhi oleh metode pelatihan dan kualitas teknis bimbingan, tetapi juga sangat bergantung pada bagaimana peserta magang menafsirkan pengalaman pelatihan mereka, termasuk hubungan *interpersonal* dengan mentor, iklim kerja, serta relevansi tugas dengan pengembangan karier mereka.

Kata kunci: *On The Job Training*, kinerja, peserta magang

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of *On The Job Training* on the performance of interns at the Kota Wisata Retail Store company. This study also aims to identify aspects of *On The Job Training* that contribute most to improving the performance of interns. The type of research used is descriptive case study research. The case study method was chosen because this study focuses on one specific object, namely the *On The Job Training* program at the Kota Wisata Retail Store. With a combination of qualitative approaches and descriptive case study methods, this study can provide a comprehensive picture of the effectiveness of *On The Job Training* in improving the performance of interns and providing data-based recommendations for the development of internship programs at the Kota Wisata Retail Store. This study shows that the success of the *On The Job Training* program is not only influenced by the training method and the technical quality of guidance, but also depends heavily on how interns interpret their training experiences, including interpersonal relationships with mentors, work climate, and the relevance of tasks to their career development.

Keywords: *On The Job Training*, performance, internship participants

1. PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi, baik instansi pemerintah maupun perusahaan, penting untuk memanfaatkan seluruh sumber daya yang tersedia, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Jika pemerintah atau perusahaan dapat mengelola SDM secara efektif, maka tujuan organisasi tersebut akan lebih mudah tercapai. Hal ini karena kesuksesan suatu perusahaan sering kali ditentukan oleh kualitas SDM yang dimilikinya. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas SDM adalah dengan melakukan pemberdayaan melalui *On The Job Training* yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mondy (2008:210) menyebutkan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan di dalam suatu organisasi.

Swasto (2011:67) menyatakan bahwa *On The Job Training* atau OJT adalah suatu kegiatan pelatihan yang dilakukan di tempat kerja, di mana seorang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakannya secara aktual dalam pekerjaan. Menurut Mondy (2008:210), pelatihan adalah pengajaran, atau pengembangan dalam diri sendiri atau orang lain, keterampilan dan pengetahuan atau kebugaran apa pun yang berhubungan dengan kompetensi berguna tertentu. Pelatihan memiliki tujuan khusus untuk meningkatkan kapabilitas, kapasitas, produktivitas, dan kinerja seseorang. Program pelatihan yang intensif perlu dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi dalam melaksanakan tugas secara profesional, efektif dan efisien (Aditya dkk., 2015). OJT memberikan kesempatan bagi peserta magang untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan budaya perusahaan secara efektif. OJT meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelatihan karena langsung berkaitan dengan pekerjaan yang akan dilakukan. OJT biasanya diterapkan pada karyawan baru, karyawan yang membutuhkan peningkatan keterampilan, atau karyawan yang akan dipromosikan ke posisi baru. Bahkan, OJT sering menjadi bagian integral dari program magang. Peserta magang biasanya mendapatkan pelatihan langsung di tempat kerja, di mana mereka belajar melalui pengalaman praktis dan bimbingan dari mentor atau supervisor. Ini membantu mereka mengembangkan keterampilan yang relevan dengan bidang studi mereka dan kebutuhan perusahaan.

Siswanto (2016) mendefinisikan peserta magang sebagai individu yang mengikuti kegiatan magang untuk mempelajari keterampilan profesional tertentu melalui pengalaman langsung di tempat kerja. Penerapan OJT sangat relevan dalam konteks pemagangan, di mana peserta magang diberikan kesempatan untuk belajar langsung di tempat kerja dan sekaligus dinilai potensinya sebagai calon karyawan. Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 mendefinisikan pemagangan sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Pelatihan dalam suatu perusahaan memiliki peran yang krusial untuk meningkatkan kinerja peserta magang. Kinerja peserta magang selama *On The Job Training* sangat penting, karena dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan berkontribusi dalam tim. Kinerja yang baik selama pemagangan juga dapat membuka peluang untuk mendapatkan pekerjaan tetap setelah selesai program, karena program ini juga bisa menjadi proses rekrutmen karyawan baru. Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja dan perilaku kerja yang tercapai dalam menyelesaikan tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Penting untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja guna mengetahui apakah pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana yang telah dibuat, apakah pekerjaan selesai tepat waktu, dan apakah hasil yang dicapai sesuai dengan harapan yang ditetapkan.

Dari uraian di atas, latar belakang ini mengemukakan bahwa pemberdayaan SDM melalui *On The Job Training* merupakan langkah penting dalam meningkatkan kinerja peserta magang, sekaligus berfungsi sebagai jalur rekrutmen untuk calon karyawan baru yang berpotensi. Evaluasi kinerja yang efektif akan memastikan bahwa perusahaan dapat memilih kandidat terbaik untuk mengisi posisi yang

tersedia. Objek atau tempat yang diambil penulis dalam riset ini adalah salah satu cabang perusahaan ritel yaitu *Retail Store* Kota Wisata, di Kabupaten Bogor.

2. METODE

2.1 Metode Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi

Untuk memahami secara mendalam pengaruh *On-the-Job Training* terhadap kinerja peserta magang di *Retail Store* Kota Wisata, penelitian ini menggunakan tiga metode utama dalam pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.

2.1.1 Wawancara

Menurut Sugiyono (2018), wawancara semi-terstruktur memungkinkan peneliti mengembangkan pertanyaan eksploratif sesuai kebutuhan lapangan. Teknik wawancara yang digunakan adalah *semi terstruktur*, di mana terdapat panduan pertanyaan tetapi tetap memberikan fleksibilitas untuk menggali informasi yang lebih mendalam. Wawancara bertujuan untuk memahami pengalaman peserta selama OJT, tantangan yang mereka hadapi, serta persepsi mereka terhadap efektivitas pelatihan yang diberikan. Selain itu, wawancara dengan supervisor bertujuan untuk mendapatkan wawasan mengenai evaluasi kinerja peserta magang dan dampak *On The Job Training* terhadap kesiapan mereka dalam dunia kerja.

Berdasarkan permintaan dari pihak perusahaan, peneliti diminta untuk tidak mencantumkan nama perusahaan dan identitas asli narasumber. Oleh karena itu, dalam penyajian hasil penelitian ini, nama perusahaan dan narasumber telah disamarkan menggunakan inisial atau kode tertentu demi menjaga kerahasiaan informasi dan menghormati privasi pihak-pihak terkait.

2.1.2 Observasi

Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas peserta magang selama menjalani *On The Job Training* di lingkungan kerja. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk melihat bagaimana peserta mengaplikasikan keterampilan yang telah mereka pelajari, bagaimana mereka berinteraksi dengan mentor, pelanggan, dan rekan kerja, serta bagaimana mereka beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan. Observasi *non-partisipatif* adalah metode di mana peneliti hanya mengamati tanpa terlibat langsung dalam kegiatan subjek (Miles & Huberman, 2014).

2.1.3 Dokumentasi

Menurut Moleong (2017), dokumentasi adalah catatan tertulis, foto, laporan resmi, atau data lain yang dapat digunakan untuk memperkuat validitas temuan penelitian. Data yang dikumpulkan melalui dokumentasi meliputi laporan evaluasi kinerja peserta magang di *Retail Store* Kota Wisata. Dengan adanya dokumentasi, penelitian ini dapat melakukan triangulasi data untuk memastikan keakuratan dan konsistensi temuan.

Ketiga metode ini digunakan secara komplementer untuk mendapatkan data yang kuat dan akurat, serta memastikan bahwa hasil penelitian benar-benar mencerminkan realitas implementasi *On The Job Training* di perusahaan.

2.2 Teknik Observasi terhadap Aktivitas Peserta Magang Selama OJT

Observasi dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis dan terstruktur untuk mengamati bagaimana peserta magang menjalankan tugas mereka selama mengikuti *On The Job Training* di *Retail Store* Kota Wisata. Teknik observasi ini mencakup beberapa aspek utama:

1. **Adaptasi Peserta terhadap Lingkungan Kerja.** Mengamati bagaimana peserta magang menyesuaikan diri dengan budaya kerja *Retail Store*. Memperhatikan sejauh mana mereka memahami prosedur operasional dan standar pelayanan pelanggan.
2. **Interaksi dengan Mentor dan Rekan Kerja.** Menilai bagaimana peserta magang menerima instruksi, umpan balik, serta bimbingan dari mentor atau supervisor. Mengamati tingkat keterlibatan peserta dalam diskusi tim dan kerja sama dengan rekan kerja lainnya.

3. **Penerapan Keterampilan dalam Tugas Sehari-hari.** Mengamati apakah peserta mampu mengerjakan tugas seperti pengelolaan stok, penataan produk, serta pelayanan pelanggan sesuai dengan standar perusahaan. Menilai ketepatan waktu, efisiensi, dan kualitas hasil kerja mereka.
4. **Kedisiplinan dan Etos Kerja.** Melihat bagaimana peserta mengikuti aturan perusahaan, termasuk jam kerja, kehadiran, dan kepatuhan terhadap SOP. Mengamati bagaimana mereka menangani tantangan atau hambatan dalam pekerjaan.
5. **Tingkat Kemandirian dan Inisiatif Peserta.** Menilai sejauh mana peserta dapat menyelesaikan tugas tanpa pengawasan langsung. Mengamati apakah mereka mampu mengambil inisiatif dalam pekerjaan, seperti menawarkan bantuan kepada pelanggan atau mengusulkan solusi dalam tugas mereka.

Observasi ini dilakukan secara berkala selama periode penelitian, dengan pencatatan data dalam bentuk catatan lapangan yang kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi pola, tantangan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas *OJT*. Dengan teknik observasi yang sistematis, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai bagaimana *On The Job Training* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja peserta magang di *Retail Store* Kota Wisata.

2.3 Wawancara dengan Peserta Magang, Mentor, dan Manajemen Perusahaan

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh *On-the-Job Training* terhadap kinerja peserta magang di *Retail Store* Kota Wisata. Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara semi-terstruktur, di mana terdapat panduan pertanyaan tetapi tetap memberikan ruang bagi responden untuk mengungkapkan pengalaman dan pandangan mereka secara lebih bebas. Wawancara dilakukan dengan tiga kelompok utama:

Peserta Magang.

- Menggali pengalaman mereka selama menjalani *OJT*, termasuk tantangan dan manfaat yang mereka rasakan.
- Memahami bagaimana pelatihan yang diberikan mempengaruhi keterampilan dan kesiapan mereka dalam bekerja.
- Mengidentifikasi faktor-faktor yang membantu atau menghambat keberhasilan mereka dalam program *OJT*.
- Mengamati bagaimana mereka menilai interaksi dengan mentor, rekan kerja, dan lingkungan kerja secara keseluruhan.

Mentor atau Supervisor.

- Menilai peran mentor dalam memberikan bimbingan dan dukungan selama *OJT*.
- Mengidentifikasi metode pelatihan yang digunakan dalam membimbing peserta magang.
- Memahami bagaimana mentor mengevaluasi perkembangan keterampilan dan kinerja peserta magang.
- Mendapatkan wawasan tentang kendala yang sering muncul dalam pembinaan peserta magang.

Manajemen Perusahaan.

- Mengidentifikasi tujuan dan strategi *Retail Store* dalam menerapkan *On The Job Training* sebagai bagian dari program pengembangan sumber daya manusia.
- Memahami standar evaluasi kinerja yang digunakan untuk menilai peserta magang. Mengetahui apakah program *On The Job Training* berkontribusi terhadap proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan.
- Menilai sejauh mana program *On The Job Training* telah berjalan efektif dan apakah ada aspek yang perlu ditingkatkan.

Melalui wawancara dengan tiga kelompok ini, penelitian dapat memperoleh perspektif yang lebih komprehensif mengenai efektivitas *On The Job Training* dalam meningkatkan kinerja peserta magang, serta memahami tantangan dan peluang yang ada dalam implementasi program ini.

2.4 Pengumpulan Dokumen terkait Evaluasi Kinerja Peserta Magang

Pengumpulan dokumen dilakukan untuk mendukung data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara. Dokumen-dokumen ini digunakan untuk memvalidasi temuan penelitian serta memberikan bukti empiris mengenai efektivitas *On The Job Training* di *Retail Store* Kota Wisata. Dokumen yang dikumpulkan mencakup:

Laporan Evaluasi Kinerja Peserta Magang.

- Berisi penilaian mentor atau supervisor terhadap kinerja peserta magang selama program OJT.
- Meliputi aspek keterampilan teknis, disiplin kerja, komunikasi, serta kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja.
- Digunakan untuk memahami sejauh mana peserta magang berkembang dalam periode pelatihan mereka.

Pedoman dan Modul On The Job Training Perusahaan.

- Menjelaskan standar prosedur yang harus diikuti oleh peserta magang selama program berlangsung.
- Mengidentifikasi materi pelatihan yang diberikan, termasuk kompetensi yang harus dikuasai oleh peserta.
- Digunakan untuk mengevaluasi apakah metode pelatihan yang diterapkan telah sesuai dengan kebutuhan peserta magang.

Dokumen Kebijakan Magang dan Kontrak Peserta.

- Berisi informasi tentang hak dan kewajiban peserta magang selama OJT.
- Memuat aturan mengenai jadwal kerja, tugas yang harus dilakukan, serta sistem evaluasi yang digunakan.
- Digunakan untuk memahami bagaimana perusahaan mengelola dan mengawasi program magang.

Formulir Umpan Balik dari Peserta Magang.

- Berisi tanggapan peserta mengenai pengalaman mereka selama OJT, termasuk aspek yang mereka anggap bermanfaat atau perlu ditingkatkan.
- Digunakan untuk menganalisis apakah peserta merasa program *On The Job Training* telah membantu mereka dalam mengembangkan keterampilan dan kesiapan kerja.

2.5 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data digunakan untuk menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi guna memahami pengaruh *On-the-Job Training* terhadap kinerja peserta magang di *Retail Store* Kota Wisata.

Karena penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, maka analisis data dilakukan secara induktif, yaitu dengan mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan dari data yang dikumpulkan. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai pengalaman peserta magang, efektivitas program *OJT*, serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan pelatihan di lingkungan kerja.

Proses analisis data dalam penelitian ini akan melibatkan beberapa tahapan, seperti reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, yang dilakukan secara sistematis agar hasil penelitian dapat valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Bagian ini akan menjelaskan secara rinci langkah-langkah yang digunakan dalam mengolah dan menganalisis data kualitatif, sehingga dapat menghasilkan temuan yang relevan dengan tujuan penelitian.

2.5.1 Teknik Analisis Data Kualitatif

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan metode analisis data kualitatif berdasarkan model yang dikembangkan oleh Miles & Huberman (1994), yang mencakup tiga tahap utama, yaitu:

Reduksi Data. Reduksi data adalah proses pemilihan, penyederhanaan, dan pemfokusan data dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi agar lebih mudah dianalisis. Dalam tahap ini, data yang tidak relevan disaring, sementara informasi yang berkaitan dengan pengaruh *On-the-Job Training* terhadap kinerja peserta magang dikelompokkan sesuai dengan tema yang muncul. Contoh penerapan reduksi data dalam penelitian ini:

- Mengelompokkan informasi mengenai pengalaman peserta magang selama *OJT*.
- Meringkas hasil wawancara dengan mentor dan manajemen terkait efektivitas *OJT*.
- Mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau hambatan dalam pelaksanaan *OJT*.

Penyajian Data. Setelah dilakukan reduksi, data yang telah terorganisir kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, atau diagram untuk mempermudah pemahaman dan analisis lebih lanjut. Penyajian data bertujuan untuk menggambarkan pola-pola yang muncul dari hasil penelitian. Contoh penyajian data dalam penelitian ini:

- Menampilkan hasil wawancara dalam bentuk kutipan langsung untuk menunjukkan perspektif peserta magang tentang *OJT*.
- Membuat tabel perbandingan antara efektivitas *On The Job Training* berdasarkan faktor-faktor seperti bimbingan mentor, lingkungan kerja, dan motivasi peserta.
- Menyusun ringkasan temuan dari hasil observasi mengenai interaksi peserta magang dengan rekan kerja dan supervisor.

Penarikan Kesimpulan. Tahap terakhir adalah menarik kesimpulan dari data yang telah dianalisis. Kesimpulan ini dilakukan dengan menghubungkan temuan penelitian dengan teori yang relevan, serta menjawab pertanyaan penelitian mengenai bagaimana *On The Job Training* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja peserta magang. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan cara:

- Menganalisis pola yang muncul dari hasil wawancara dan observasi untuk memahami dampak *On The Job Training* terhadap kinerja peserta magang.
- Menjelaskan faktor-faktor kunci yang menentukan efektivitas *On The Job Training* dalam meningkatkan keterampilan peserta.
- Menyimpulkan rekomendasi bagi *Retail Store* dalam meningkatkan program *On The Job Training* agar lebih efektif.

Dengan menggunakan tiga tahapan ini, penelitian ini dapat menyajikan hasil yang valid, sistematis, dan sesuai dengan tujuan penelitian, serta memberikan wawasan mendalam mengenai implementasi *On The Job Training* di *Retail Store* Kota Wisata.

2.6 Proses Interpretasi Data Berdasarkan Teori yang Relevan

Interpretasi data dalam penelitian ini dilakukan dengan menghubungkan temuan yang diperoleh dengan teori-teori yang relevan tentang *On-the-Job Training* dan kinerja tenaga kerja. Beberapa teori utama yang digunakan sebagai dasar interpretasi meliputi:

Teori Pelatihan dan Pengembangan SDM (Mondy, 2008). Menurut Mondy (2008), pelatihan dan pengembangan karyawan adalah inti dari peningkatan kompetensi dan kinerja tenaga kerja dalam suatu organisasi. Berdasarkan teori ini, data mengenai efektivitas *On The Job Training* di *Retail Store* diinterpretasikan dengan melihat bagaimana pelatihan yang berbasis praktik langsung mampu meningkatkan produktivitas, keterampilan, dan kesiapan kerja peserta magang.

Teori Kinerja Karyawan (Kasmir, 2016). Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh keterampilan, motivasi, dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, interpretasi

dilakukan dengan melihat bagaimana faktor-faktor seperti bimbingan mentor, durasi pelatihan, serta budaya kerja di *Retail Store* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja peserta magang.

Model Evaluasi Pelatihan Kirkpatrick (Kirkpatrick, 1994). Model evaluasi pelatihan Kirkpatrick membagi efektivitas pelatihan ke dalam empat tingkatan:

- *Reaction* (Reaksi) — bagaimana peserta menilai pengalaman mereka selama *OJT*.
- *Learning* (Pembelajaran) — sejauh mana peserta memperoleh keterampilan baru dari program *OJT*.
- *Behavior* (Perilaku) — perubahan perilaku peserta setelah mengikuti *OJT*.
- *Results* (Hasil) — dampak *On The Job Training* terhadap performa individu dan organisasi.

Dalam interpretasi data, model ini digunakan untuk menilai keberhasilan *On The Job Training* berdasarkan umpan balik peserta magang, peningkatan keterampilan mereka, serta dampaknya terhadap lingkungan kerja di *Retail Store* Kota Wisata.

Dengan mengacu pada teori-teori ini, penelitian dapat memberikan analisis yang kuat dan berbasis akademik mengenai bagaimana *On The Job Training* di *Retail Store* berkontribusi dalam meningkatkan kinerja peserta magang, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam menyempurnakan program pelatihan mereka.

2.7 Validitas Data melalui Triangulasi (Cross-Check antara Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi)

Agar hasil penelitian ini memiliki validitas yang tinggi, digunakan teknik triangulasi data, yaitu metode *cross-check* dari berbagai sumber dan teknik pengumpulan data untuk memastikan keakuratan, konsistensi, dan kredibilitas temuan penelitian. Dalam penelitian ini, triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil dari tiga metode utama:

Observasi Langsung.

- Mengamati bagaimana peserta magang menjalankan tugas mereka dalam program *On-the-Job Training* di *Retail Store* Kota Wisata.
- Menilai interaksi peserta dengan mentor dan rekan kerja, kedisiplinan, serta efektivitas *On The Job Training* dalam meningkatkan keterampilan mereka.

Wawancara dengan Berbagai Pihak.

- Peserta magang: menggali pengalaman, tantangan, serta manfaat yang mereka rasakan selama *OJT*.
- Mentor dan supervisor: menilai efektivitas program dari perspektif pelatih serta aspek evaluasi kinerja.
- Manajemen perusahaan: memahami kebijakan dan tujuan strategis *On The Job Training* bagi perusahaan.

Dokumentasi.

- Laporan evaluasi kinerja peserta magang: memverifikasi hasil wawancara dan observasi terkait perkembangan keterampilan peserta.
- Modul pelatihan dan pedoman *OJT*: menyesuaikan temuan penelitian dengan standar pelatihan yang diterapkan di *Retail Store*.
- Kontrak dan kebijakan magang: mengonfirmasi struktur dan mekanisme program magang yang diterapkan perusahaan.

Proses Triangulasi.

- Cross-check hasil observasi dengan wawancara. Misalnya, jika observasi menunjukkan peserta magang mengalami kesulitan dalam beradaptasi, hasil ini dikonfirmasi dengan wawancara untuk memahami penyebabnya.
- Membandingkan wawancara dengan dokumentasi. Jika mentor menyebutkan bahwa evaluasi dilakukan secara berkala, data ini diverifikasi melalui dokumen evaluasi kinerja peserta magang.

- Menganalisis keselarasan antara teori dan temuan lapangan. Hasil penelitian dibandingkan dengan teori pelatihan dan pengembangan SDM, kinerja karyawan, serta model evaluasi pelatihan untuk melihat apakah ada kesesuaian atau perbedaan yang signifikan.

Dengan teknik triangulasi ini, penelitian dapat meminimalkan bias subjektif, meningkatkan validitas data, serta menghasilkan temuan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

2.8 Menghubungkan Temuan Penelitian dengan Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini memiliki kesinambungan yang kuat, temuan yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi dianalisis dengan mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian. Langkah-langkah dalam menghubungkan temuan penelitian dengan rumusan masalah:

Mengelompokkan Data Berdasarkan Rumusan Masalah. Rumusan masalah utama dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana pengaruh *On-the-Job Training* terhadap kinerja peserta magang di *Retail Store* Kota Wisata?” Temuan dari wawancara, observasi, dan dokumentasi dikelompokkan sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas *On The Job Training* terhadap kinerja peserta, seperti:

- Peran mentor dalam memberikan pelatihan.
- Motivasi dan kesiapan peserta magang.
- Adaptasi terhadap lingkungan kerja.
- Evaluasi kinerja dan peluang kerja setelah *OJT*.

Menganalisis Data dalam Konteks Tujuan Penelitian. Salah satu tujuan penelitian adalah mengidentifikasi aspek *On The Job Training* yang paling berkontribusi terhadap peningkatan kinerja peserta magang. Temuan penelitian dikaitkan dengan tujuan ini, misalnya:

- Jika peserta menyatakan bahwa bimbingan mentor sangat membantu dalam meningkatkan keterampilan, maka hasil ini didukung dengan observasi dan dokumentasi evaluasi kinerja.
- Berdasarkan temuan tersebut dan merujuk pada Gomes (2015), efektivitas pelatihan sangat bergantung pada kecocokan antara materi pelatihan dan kebutuhan teknis peserta.

Menyusun Kesimpulan Berdasarkan Hubungan antara Data dan Tujuan Penelitian. Setelah seluruh temuan dianalisis, penelitian menyimpulkan sejauh mana *On The Job Training* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja peserta magang dan apa saja faktor yang mempengaruhi efektivitasnya. Kesimpulan ini tidak hanya menjawab rumusan masalah, tetapi juga memberikan rekomendasi strategis bagi *Retail Store* dalam meningkatkan program *On The Job Training* di masa mendatang.

Contoh implementasi dalam hasil penelitian: jika observasi menunjukkan bahwa peserta magang mengalami kesulitan dalam menghadapi pelanggan, dan wawancara mengungkapkan bahwa mereka merasa kurang percaya diri, maka data ini dikaitkan dengan teori pelatihan SDM yang menyatakan bahwa keberhasilan *On The Job Training* juga dipengaruhi oleh faktor psikologis dan dukungan mentor. Jika dokumentasi menunjukkan bahwa hanya sebagian peserta yang berhasil memenuhi target kinerja, maka penelitian akan menganalisis apakah sistem evaluasi sudah sesuai atau perlu disesuaikan dengan kebutuhan peserta magang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pembahasan Penelitian

Analisis hasil penelitian dikaitkan dengan teori dan penelitian terdahulu. Tujuannya adalah menjawab rumusan masalah dan menunjukkan kontribusi ilmiah.

3.1.1 Kinerja Peserta Magang

Kinerja peserta magang selama pelaksanaan program *On The Job Training* menunjukkan hasil yang positif dan cukup memuaskan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, peserta magang mampu menunjukkan kedisiplinan yang baik, datang tepat waktu, mentaati aturan kerja, serta

menyelesaikan tugas sesuai arahan. Salah satu narasumber, yakni pembimbing magang, menyatakan bahwa peserta magang selalu hadir sesuai jadwal kerja dan bersikap aktif dalam mengikuti kegiatan harian di lingkungan kerja.

Selain itu, dari aspek tanggung jawab, peserta magang terlihat mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara mandiri dengan hasil yang memuaskan. Meskipun di awal masa magang peserta memerlukan bimbingan lebih, seiring berjalannya waktu peserta mampu menjalankan pekerjaan dengan lebih mandiri dan penuh tanggung jawab. Hal ini menunjukkan adanya kemajuan yang signifikan dalam kemampuan peserta memahami ritme kerja di perusahaan.

Kemampuan kerja sama tim juga menjadi sorotan penting. Peserta magang dinilai mudah beradaptasi dengan lingkungan sosial kerja, mampu membangun komunikasi yang baik dengan karyawan lainnya, serta tidak menunjukkan sikap *individualistik*. Dalam wawancara, narasumber menyebutkan bahwa peserta tidak hanya menyelesaikan tugasnya sendiri, tetapi juga berinisiatif membantu tim dalam beberapa kegiatan yang bersifat kolektif.

Dari aspek adaptasi kerja, peserta magang memperlihatkan kemampuan yang baik dalam menyesuaikan diri dengan sistem kerja dan budaya perusahaan. Meskipun pada awalnya peserta mengaku kesulitan dengan ritme kerja yang cepat, tetapi dalam waktu 3 minggu pertama peserta sudah mulai terbiasa dan dapat mengikuti alur kerja dengan baik.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Fitriyani (2022) yang menyatakan bahwa indikator utama dalam menilai kinerja peserta magang meliputi kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan adaptasi terhadap lingkungan kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa peserta magang yang mampu mengembangkan keempat aspek tersebut selama pelaksanaan *On The Job Training* cenderung memperoleh penilaian positif dari pihak perusahaan dan memiliki peluang lebih besar untuk ditawarkan kerja setelah masa magang berakhir.

Selaras dengan itu, Lestari dan Rahmawati (2021) juga menegaskan bahwa tanggung jawab dan kemampuan adaptasi merupakan aspek kunci dalam keberhasilan peserta magang. Peserta yang menunjukkan rasa tanggung jawab tinggi biasanya lebih cepat memperoleh kepercayaan dari pihak perusahaan, dan hal ini menjadi modal penting dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja peserta magang pada program *On The Job Training* yang diamati dalam penelitian ini menunjukkan capaian yang positif, dan temuan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian-penelitian terdahulu yang menegaskan pentingnya kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan adaptasi sebagai fondasi keberhasilan program magang.

3.1.2 Efektivitas On The Job Training

Metode *On The Job Training* yang diterapkan oleh perusahaan terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan peserta magang. Melalui pelatihan langsung di tempat kerja, peserta memperoleh pengalaman nyata dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisi yang ditempati. Mereka tidak hanya belajar dari teori, tetapi juga mengamati dan mempraktikkan langsung proses kerja yang sesungguhnya, yang membantu mereka memahami alur kerja secara komprehensif. Selain itu, bimbingan dari mentor atau karyawan senior juga berperan penting dalam mempercepat pemahaman peserta terhadap tugas-tugas yang diberikan. Proses pembelajaran yang terjadi secara langsung ini terbukti mampu meningkatkan kemampuan teknis, ketelitian, serta kepercayaan diri peserta dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian oleh Muhammad Miftachul Mukhlisin dkk. (2024) menegaskan bahwa *On The Job Training* lebih efektif daripada *Off the Job Training* dalam meningkatkan produktivitas dan keterampilan karyawan. Penelitian lainnya oleh S. Diwangkara dkk. (2020) menunjukkan bahwa *On The Job Training* dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama melalui peningkatan pelatihan teknis dan pemahaman intelektual. Hal ini diperkuat oleh Intan Widia Permatasari & Harmon (2018), yang menemukan bahwa semakin baik implementasi OJT, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh peserta magang atau karyawan baru.

Dengan demikian, metode *On The Job Training* yang digunakan oleh perusahaan dalam konteks magang ini terbukti efektif dalam mempercepat adaptasi kerja dan meningkatkan kesiapan peserta dalam menghadapi dunia kerja secara nyata. Hal ini menunjukkan bahwa *On The Job Training* tidak hanya relevan sebagai metode pelatihan, tetapi juga menjadi strategi penting dalam menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan siap kerja.

3.1.3 Hubungan antara On The Job Training dan Kinerja Peserta Magang

Berdasarkan data hasil wawancara dan observasi, *On The Job Training* memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja peserta magang. Peserta menunjukkan perkembangan yang jelas dalam aspek keterampilan teknis seperti penggunaan peralatan kerja, ketelitian dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan mengikuti prosedur kerja yang benar. Selain itu, *On The Job Training* juga berdampak pada kemampuan nonteknis seperti komunikasi, kerja sama tim, inisiatif, dan tanggung jawab. Proses pembelajaran yang terjadi secara langsung di lingkungan kerja nyata mendorong peserta untuk beradaptasi dengan cepat terhadap budaya kerja dan standar operasional yang berlaku, sekaligus meningkatkan profesionalisme mereka.

Hasil observasi menunjukkan bahwa peserta magang yang secara konsisten mengikuti arahan dan bimbingan dari mentor cenderung memiliki peningkatan performa yang signifikan, baik dari segi efisiensi kerja maupun kualitas hasil kerja. Hal ini didukung oleh wawancara dengan pihak pembimbing lapangan yang menyebutkan bahwa peserta yang aktif dalam kegiatan *On The Job Training* menunjukkan pemahaman kerja yang lebih matang dan mampu menyelesaikan tugas secara mandiri dalam waktu yang lebih singkat dibandingkan saat awal masa magang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *On The Job Training* berperan penting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja peserta magang. Pelatihan berbasis kerja tidak hanya memperkuat kemampuan teknis, tetapi juga mengembangkan keterampilan nonteknis yang dibutuhkan di dunia kerja.

3.1.4 Dampak Kinerja Peserta Magang terhadap Peluang Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja peserta magang selama menjalani program *On-the-Job Training* (OJT) memiliki pengaruh signifikan terhadap peluang mereka untuk direkrut sebagai tenaga kerja. Peserta yang menunjukkan kedisiplinan tinggi, inisiatif kerja, dan kemampuan adaptasi yang baik cenderung memperoleh rekomendasi dari pembimbing lapangan untuk mengikuti proses seleksi formal di perusahaan. Bahkan, beberapa peserta menerima tawaran kerja sebelum masa magang mereka berakhir.

Temuan ini didukung oleh Hanifah (2019) yang menyatakan bahwa mahasiswa yang menjalani OJT di hotel bintang lima menunjukkan peningkatan kinerja secara signifikan, yang menjadikan mereka lebih siap dan lebih dipertimbangkan untuk direkrut oleh perusahaan tempat mereka magang.

Lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa OJT tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis peserta, tetapi juga menjadi jalur strategis bagi perusahaan dalam menyaring calon tenaga kerja yang berkualitas. Perusahaan merasa lebih percaya merekrut peserta magang yang telah terbukti memiliki kinerja baik daripada membuka rekrutmen umum tanpa pengalaman langsung terhadap kandidat.

Dengan demikian, kinerja selama magang tidak hanya menentukan keberhasilan pembelajaran peserta, tetapi juga membuka akses strategis menuju dunia kerja. Program OJT secara nyata berperan sebagai sarana seleksi awal yang efektif bagi perusahaan dalam menjaring tenaga kerja yang kompeten, berkarakter, dan siap berkontribusi.

4. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta analisis terhadap data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, dapat disimpulkan beberapa hal utama sebagai berikut:

1. Pelaksanaan program *On The Job Training* di *Retail Store* Kota Wisata telah berjalan secara sistematis.
2. Peserta magang menunjukkan peningkatan signifikan dalam keterampilan teknis maupun non-teknis (soft skills).
3. Efektivitas pelaksanaan *On The Job Training* sangat dipengaruhi oleh peran mentor, lingkungan kerja yang suportif, serta struktur pelatihan yang terarah.
4. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala selama masa magang menjadi dasar pertimbangan utama dalam proses seleksi karyawan tetap. Kinerja peserta yang dinilai dari aspek kualitas kerja, produktivitas, kedisiplinan, dan adaptabilitas dijadikan indikator kesiapan mereka untuk bergabung sebagai tenaga kerja formal di *Retail Store*.
5. Program *On The Job Training* terbukti relevan dan efektif sebagai jembatan antara pendidikan formal dan dunia kerja profesional. *On The Job Training* tidak hanya mempercepat proses pembelajaran keterampilan praktis, tetapi juga berfungsi sebagai strategi rekrutmen yang efisien dan tepat sasaran. Oleh karena itu, program ini layak untuk direkomendasikan sebagai model pelatihan kerja berbasis praktik di berbagai sektor industri lainnya.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti memberikan beberapa saran yang ditujukan kepada pihak perusahaan, lembaga pendidikan, serta peneliti selanjutnya. Saran-saran ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan program *On The Job Training* di masa yang akan datang.

1. **Meningkatkan dokumentasi pelatihan.** *Retail Store* disarankan untuk menyusun modul pelatihan *On The Job Training* dan SOP tertulis secara sistematis agar peserta magang dapat memiliki panduan yang jelas selama menjalani pelatihan. Hal ini juga akan mempermudah proses *monitoring* dan evaluasi pelatihan.
2. **Menyediakan pelatihan tambahan berbasis simulasi pelanggan.** Untuk memperkuat keterampilan pelayanan pelanggan, pelatihan berbasis simulasi atau *role-play* dapat ditambahkan, khususnya dalam menangani keluhan atau interaksi kompleks. Ini akan meningkatkan kesiapan peserta dalam menghadapi kondisi kerja nyata.
3. **Menjadikan *On The Job Training* sebagai strategi rekrutmen jangka panjang.** Mengingat keberhasilan *On The Job Training* dalam mencetak tenaga kerja siap pakai, *Retail Store* sebaiknya menjadikan program ini sebagai bagian dari strategi rekrutmen yang berkelanjutan. Proses magang dapat menjadi sarana penyaringan kandidat yang lebih efektif dibandingkan rekrutmen umum.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Aldira. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN Press.
- Alwi, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Clement. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Dessler. (2017). Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Textile, Surabaya). Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja: *Jurnal Manajemen*, Vol.8 No.3, P-ISSN: 2476-8782.
- Djoyo, R. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Gomes, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hariandja, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.

- Hasibuan. (2017). Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pramuniaga PT. Matahari Department Store, Tbk Pasar Besar Malang). Skripsi: FIA Universitas Brawijaya Malang.
- Jackon, et al. (2015). Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan. Malang: *Riset & Jurnal Akuntansi* 6(2), 1486-1488.
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Kelima Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis. (2015). *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mondy, S. (2014). Impact of Training Practice on Employee Productivity: A Comparative Study. *Interscience Management Review (IMR)* ISSN: 2231-1513, Volume-2, Issue-2; 87-92.
- Dinata, M. (2020). *On The Job Training - Magang*. Yogyakarta: Andi.
- Munawir. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nastiti. (2019). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management* ISSN 2222-1905. Vol.5, No.4; 137-147.
- Ningsih. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Ed.3. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Oktavian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Purwanto, W. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Terjemahan oleh Thomason Learning. Jakarta: Salemba Empat.
- Ramdhani. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Kantor Cabang Wahid Hasyim Malang). Skripsi: FIA Universitas Brawijaya, Malang.
- Saskia, O. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kelima. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, N. (2017). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Simamora, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, & Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suswanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Swasto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Tanjung, N. (2015). The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity: A Case Study of United Bank Limited Peshawer City, KPK, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* ISSN: 2222-6990, Vol. 4, No. 4; 86-98.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Widjaja, M. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan) Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- “Bentuk-Bentuk Pemagangan di Indonesia”. <https://www.koranperdjoeangan.com/bentuk-bentuk-pemagangan-di-indonesia/>, diakses tanggal 13 Maret 2022.

- Devina C. "Pengertian Magang: Tujuan, dan Manfaatnya". <https://en.m.wikipedia.org/w/index.php?title=Training&wprov=rarw1>; <https://www.gramedia.com/literasi/magang-adalah/>, diakses pada tanggal 27 Oktober 2021.
- Mukhlisin, M. M., Fadhilah, M. R., & Ismail, I. (2024). Efektivitas Pelatihan On The Job dan Off The Job dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6), 583-588.
- Nurhafizah, N., Putri, S., & Afriza, A. (2024). Urgensi *On The Job Training* dalam Pengembangan Karir. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 27388-27393.
- Hanifah, R. D. (2019). Evaluasi Kinerja Mahasiswa Magang di Hotel Bintang 5. *Sadar Wisata: Jurnal Pariwisata*, 2(2), 81.
- Fina, F., & Rahman, D. (2024). Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan. *Nazzama Journal of Management Education*, 3(2), 210.
- Chotimah, C. (n.d.). Pengaruh Pelatihan On The Job dan Off The Job terhadap Kinerja Staff Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik, 83-94.
- Permatasari, I. W., & Harmon, 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. ISSN: 2460-8211.
- Ardian, D. A. (2018). Pengaruh *On The Job Training* terhadap Kinerja Karyawan: Studi di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung. Skripsi, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mondy, R. W. (2008). *Human Resource Management* (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Miftachul Mukhlisin, dkk. (2021). Efektivitas *On The Job Training* terhadap Kinerja Peserta Magang. *Jurnal Manajemen Terapan*.
- Permatasari, I. W., & Harmon, A. (2020). Pengaruh *On The Job Training* terhadap Kinerja Karyawan di PT KAI. *Jurnal Sains & Manajemen*.
- Hanifah, R. D. (2019). Evaluasi Kinerja Mahasiswa Magang di Hotel Berbintang. *Jurnal Pendidikan Vokasi*.
- Kemendikbudristek RI. (2020). *Kampus Merdeka: Panduan Program Magang Mahasiswa*. Retail Store Training Manual (Dokumen Internal, 2024 — dikutip dari file penelitian).
- Ahyakudin, M., Najib, A., & Haryadi, D. (2020). Peran Pelatihan *On The Job Training* dan Apprenticeship dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Terapan*.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, G. E. (2022). Pengaruh Motivasi, Semangat Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dos Ni Roha Kediri. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(3),

93-107.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.

Dealls. (2023). Apa Itu On The Job Training (OJT)? Diakses dari: <https://dealls.com/pengembangan-karir/apa-itu-ojt>

Jobstreet. (2023). Mengenal On The Job Training dan Manfaatnya untuk Karyawan. Diakses dari: <https://www.jobstreet.co.id>

Kitalulus. (2023). Apa Itu On The Job Training dan Keuntungannya. Diakses dari: <https://www.kitalulus.com/artikel/apa-itu-on-the-job-training>

Wikipedia. (2024). On-the-Job Training. Diakses dari: https://id.wikipedia.org/wiki/On-the-Job_Training