

## **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Anggota Dewan dan Pegawai DPRD Kota Tangerang Selatan**

**Abdul Karim<sup>1\*</sup>, Sutariyono<sup>2</sup>, Zubair Arza<sup>3</sup>**

**<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha, Indonesia**

**<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha, Indonesia**

**<sup>3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha, Indonesia**

Email: <sup>1</sup>abdulkarim080812@gmail.com, <sup>2</sup>[sutariyono@stieganisha.ac.id](mailto:sutariyono@stieganisha.ac.id), <sup>3</sup>zubair@stieganisha.ac.id

**\*) Corresponding Author**

---

### **Abstract**

*Received: 9 Juni 2025*

*Revised: 15 Juli 2025*

*Accepted: 7 Agustus 2025*

*Published online:*

Kajian ini mengeksplorasi dampak pelatihan dan pengembangan dengan kinerja anggota dewan dan pegawai di lingkungan DPRD Kota Tangerang Selatan. Keaslian penelitian ini berfokus pada institusi legislatif, yang masih jarang diteliti dalam kajian pengembangan sumber daya manusia. Kajian ini bertujuan untuk mengevaluasi tingkat sejauh mana program pelatihan dan pengembangan memengaruhi hasil kinerja. Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif berbasis survei, dengan melibatkan 75 partisipan melalui distribusi kuesioner secara online. Temuan studi mengindikasikan bahwa pelatihan dan pengembangan terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja, sebagaimana tercermin dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,821, yang menunjukkan adanya hubungan sangat kuat serta koefisien determinasi sebesar 67.4% mengindikasikan bahwa proporsi terbesar variasi kinerja dapat dijelaskan oleh faktor pelatihan dan pengembangan. Model regresi ( $Y = 9.859 + 0.774X$ ), mengonfirmasi pengaruh positif dan uji t menunjukkan hasil signifikan ( $t = 12.272$ ;  $p < 0.05$ ). temuan ini mengimplikasikan bahwa implikasi pelatihan dan pengembangan yang sistematis menjadi elemen fundamental guna memperkuat serta produktivitas institusi legislatif.

### **Keywords:**

Anggota Dewan; DPRD; Kinerja; Pegawai; Pelatihan dan Pengembangan.

---

## INTRODUCTION

Sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat strategis serta merupakan aspek yang tidak terpisahkan dari setiap organisasi baik dalam bentuk perusahaan maupun pemerintahan karena sebagai faktor penentu kemampuan organisasi dalam merealisasikan visi, misi, dan sasaran yang telah dirumuskan (Salasiah et al., 2023). Oleh sebab itu, organisasi perlu menerapkan sistem pengelolaan SDM yang terencana secara strategis dan terorganisasi dengan baik. Menurut Edison et al., 2017 dalam Ma'ruf & Utami, 2024, manajemen sumber daya manusia berfokus pada pengimplementasian rangkaian inisiatif strategis yang difokuskan untuk memperkuat kapasitas, kompetensi, serta performa individu dalam rangka menciptakan SDM yang unggul dan berdaya saing. Kualitas SDM yang semakin meningkat akan mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal dalam merealisasikan sasaran kelembagaan.

Namun pada kenyataannya, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di DPRD masih diwarnai oleh sejumlah permasalahan. Beberapa diantaranya adalah keterbatasan kompetensi pegawai, kurangnya program pelatihan yang berkelanjutan, serta sistem penempatan yang belum sepenuhnya berbasis kualifikasi dan profesionalisme. Kondisi ini berdampak pada lemahnya dukungan administratif terhadap pelaksanaan fungsi dewan, menurunnya efektivitas fungsi pengawasan, serta belum optimalnya pelayanan publik yang efisien dan akuntabel. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas SDM di lingkungan DPRD perlu menjadi prioritas utama sebagai bentuk komitmen untuk mendorong sistem pemerintahan daerah yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik (good governance) (Junus et al., 2022).

Kinerja mencerminkan kemampuan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu guna mencapai sasaran yang telah dirumuskan (Masram & Mu'ah, 2017 dalam (Cherryryan, 2022). Menurut Husna & Prasetya (2024), kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja pegawai yang dinilai berdasarkan kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, kinerja merefleksikan kontribusi setiap individu dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Mekanisme evaluasi kinerja diselenggarakan secara objektif, transparan, dan adil menjadi penting agar hasil yang diperoleh mampu mempresentasikan kinerja sesungguhnya (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota memiliki tanggung jawab besar dalam menjalankan tiga fungsi utama, yaitu legislasi, pengawasan, dan penganggaran (Admin DPRD, 2025). Kinerja DPRD menjadi indikator penting untuk menilai efektivitas lembaga ini dalam menjalankan perannya sebagai representasi rakyat di tingkat lokal. Namun, efektivitas kinerja DPRD di banyak daerah, termasuk Kota Tangerang Selatan, masih menghadapi tantangan seperti lemahnya koordinasi antar bagian, tumpang tindih tugas, serta belum optimalnya dukungan administratif dari sekretariat. Selain itu, pemanfaatan teknologi informasi dalam sistem kerja kelembagaan juga masih terbatas, sehingga menurunkan efisiensi dan akuntabilitas kerja lembaga legislatif daerah.

Dari perspektif ilmiah, sejumlah kajian telah mengeksplorasi korelasi antara pengembangan SDM dengan kinerja organisasi di berbagai instansi publik maupun perusahaan swasta. Temuan Tafese Keltu (2024) serta Prasasongko & Kuswinarno (2024), membuktikan bahwa intervensi pelatihan dan pengembangan SDM berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi, efisiensi, dan motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja kelembagaan. Namun demikian, penelitian yang secara khusus menyoroti pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja lembaga legislatif daerah, seperti DPRD, masih sangat terbatas.

Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak difokuskan pada instansi eksekutif atau lembaga pemerintahan umum, bukan pada lingkungan legislatif yang memiliki karakteristik dan dinamika kerja berbeda. Temuan tersebut menandakan adanya ketimpangan studi (research gap) yang patut dijumpai untuk memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik.

Selain itu, pelatihan di lingkungan DPRD selama ini sering kali belum berbasis pada analisis kebutuhan (training needs analysis), belum memiliki tindak lanjut pasca pelatihan, serta belum dilakukan secara merata bagi seluruh anggota maupun staf sekretariat (Rizki, 2022). Pelatihan yang bersifat formal dan seremonial juga belum memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, diperlukan pendekatan baru dalam merancang dan mengimplementasikan pelatihan yang relevan, terarah, dan berkelanjutan. Kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada upaya untuk menganalisis secara simultan pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja anggota dewan dan pegawai sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan dengan mempertimbangkan aspek kelembagaan dan perilaku organisasi secara bersamaan. Pendekatan ini memberikan perspektif baru dalam memahami bagaimana intervensi sumber daya manusia dapat memperkuat efektivitas lembaga legislatif di tingkat daerah.

Berdasarkan fenomena empiris dan kesenjangan temuan terdahulu, studi ini difokuskan untuk mengevaluasi dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja anggota dewan dan pegawai DPRD Kota Tangerang Selatan. Secara rinci, studi ini dimaksudkan untuk: (1) mengidentifikasi sejauh mana program pelatihan dapat meningkatkan kompetensi individu dan kelembagaan, (2) mengevaluasi peran pengembangan karier terhadap peningkatan kinerja organisasi, dan (3) memberikan rekomendasi kebijakan terkait strategi pengelolaan SDM di lembaga legislatif daerah. Melalui studi ini, diharapkan tercipta kontribusi ilmiah bagi pengembangan kajian manajemen SDM sektor publik sekaligus kontribusi empiris bagi DPRD Kota Tangerang Selatan dalam meningkatkan profesionalisme, akuntabilitas, dan efektivitas kelebihannya.

## METHODS

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif dengan rancangan survei korelasional yang bertujuan untuk menilai keterkaitan antara pelatihan dan pengembangan (variabel independen) terhadap kinerja anggota dewan dan pegawai DPRD Kota Tangerang Selatan (variabel dependen). Data diperoleh melalui kuesioner yang telah disusun dengan baik dan disebar kepada 75 orang, termasuk 25 anggota dewan serta 50 pegawai dari sekretariat, dengan menerapkan metode sampling total atau jenuh. Alat ukur dalam penelitian ini dirancang menggunakan skala Likert 1-5 untuk menilai pandangan para responden, serta dilengkapi dengan studi dokumentasi guna memperoleh data sekunder seperti laporan kinerja dan catatan kehadiran selama periode tertentu.

Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS. Tahapan analisis mencakup penilaian validitas dan reliabilitas guna memastikan ketepatan alat ukur, analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai pola data, serta penilaian asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) untuk mengevaluasi kelayakan model regresi. Setelah itu, analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengidentifikasi dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja. Pengujian hipotesis dilaksanakan dengan menggunakan uji t pada tingkat signifikansi 0.05 untuk menentukan ada tidaknya pengaruh signifikan antara variabel

bebas dan variabel terikat. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan kinerja. Seluruh rangkaian penelitian dilaksanakan pada Februari hingga Juli 2025, mencakup tahap perencanaan, pengumpulan data, analisis, hingga penyusunan laporan akhir.

## RESULT AND DISCUSSION

Studi ini mengarahkan perhatian pada variabel-variabel yang berkaitan erat dengan isu penelitian, yaitu variabel independen (pelatihan dan pengembangan) serta variabel dependen (kinerja anggota dewan dan pegawai DPRD Kota Tangerang Selatan). Variabel pelatihan dan pengembangan mencakup elemen, tujuan, materi, metode, pelaksanaan, instruktur, proses evaluasi, serta dukungan organisasi. Sementara itu, variabel kinerja meliputi indikator kuantitas hasil kerja, kualitas pekerjaan, efisiensi, kedisiplinan, inisiatif, ketelitian, kemampuan memimpin, integritas, kreativitas, dan kerja sama tim. Detail operasionalisasi variabel tercantum pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pelatihan dan Pengembangan (X)	Tujuan pelatihan	Pelatihan yang diselenggarakan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.	Skala Likert 1 – 5
	Materi pelatihan	Materi pelatihan yang diberikan mendukung pelaksanaan tugas saya sehari-hari.	
	Metode pelatihan	Metode pelatihan mudah dipahami dan dimengerti oleh seluruh pegawai.	
	Instruktur pelatihan	Instruktur pelatihan telah menguasai materi dengan baik dan mendalam.	
	Evaluasi pelatihan	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.	
	Kesempatan pengembangan	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti berbagai program pengembangan.	
	Dukungan organisasi	Atasan saya mendukung untuk terus berkembang.	
	Tujuan pengembangan	Program pengembangan memiliki tujuan yang jelas dan terarah.	
	Jenis pengembangan	Saya mengikuti berbagai	

Kinerja Pegawai (Y)		jenis program pengembangan.	Skala Likert 1 – 5
	Hasil pengembangan	Program pengembangan meningkatkan kompetensi saya dalam bekerja.	
	Kuantitas kerja	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan.	
	Kualitas kerja	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik.	
	Efisiensi	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan waktu dan sumber daya secara efektif.	
	Disiplin kerja	Saya selalu hadir tepat waktu dan mematuhi aturan kerja yang berlaku.	
	Inisiatif	Saya sering mengambil tindakan tanpa menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan.	
	Ketelitian	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga minim terjadinya kesalahan.	
	Kepemimpinan	Saya mampu memimpin tim atau mengambil tanggung jawab dalam suatu pekerjaan.	
	Kejujuran	Saya selalu jujur dalam melaksanakan tugas dan menyampaikan laporan pekerjaan.	
	Kreativitas	Saya sering memberikan ide baru atau solusi kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	
	Kerjasama tim	Saya mudah bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.	

Sumber: Peneliti (2025)

Pengumpulan data responden dilaksanakan dengan cara menyebarkan kuesioner terstruktur kepada 75 responden secara online melalui Google Form. Secara keseluruhan,

karakteristik responden didominasi oleh laki-laki (52%), dengan proporsi terbesar berada pada usia 25-34 tahun (53.3%), tingkat pendidikan Sarjana S1 (78.7%), serta telah bekerja selama 4-5 tahun (42.7%).

Tabel 2. Statistik Deskriptif

	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
Pelatihan dan Pengembangan	75	30.00	50.00	41.7333	5.27189
Kinerja Pegawai	75	32.00	50.00	42.1733	4.97391
Valid N (listwise)	75				

Sumber: Data Peneliti (2025)

Tabel 2 memperlihatkan bahwa nilai mean variabel pelatihan dan pengembangan adalah 41.7333, sedangkan kinerja pegawai mencapai 42.1733, dengan standar deviasi masing-masing 5.272 dan 4.973. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap kedua variabel berada pada kategori tinggi dan relatif konsisten.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel X

<b>Variabel</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
PP.1	0.822	0.2272	Valid
PP.2	0.771	0.2272	Valid
PP.3	0.785	0.2272	Valid
PP.4	0.870	0.2272	Valid
PP.5	0.712	0.2272	Valid
PP.6	0.736	0.2272	Valid
PP.7	0.745	0.2272	Valid
PP.8	0.807	0.2272	Valid
PP.9	0.808	0.2272	Valid
PP.10	0.744	0.2272	Valid

Sumber: Data Peneliti (2025)

Tabel 3 mengonfirmasi bahwa keseluruhan item instrumen untuk variabel pelatihan dan pengembangan (X) memenuhi standar validitas, ditandai oleh nilai r<sub>hitung</sub> yang lebih besar dari r<sub>tabel</sub> (0.2272). Oleh karena itu, instrumen dianggap valid dan dapat diimplementasikan dalam analisis data tahap selanjutnya.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Y

<b>Variabel</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
KP.1	0.750	0.2272	Valid
KP.2	0.741	0.2272	Valid
KP.3	0.776	0.2272	Valid
KP.4	0.771	0.2272	Valid
KP.5	0.743	0.2272	Valid
KP.6	0.741	0.2272	Valid
KP.7	0.761	0.2272	Valid

KP.8	0.824	0.2272	Valid
KP.9	0.738	0.2272	Valid
KP.10	0.713	0.2272	Valid

Sumber: Data Peneliti (2025)

Tabel 4 memperlihatkan bahwa setiap butir pada instrumen variabel kinerja anggota dewan dan pegawai DPRD Kota Tangerang Selatan (Y) memenuhi ketentuan validitas, ditunjukkan oleh nilai r hitung yang melampaui r tabel (0.2272). Dengan hasil ini, instrumen dinyatakan sah dan layak diterapkan dalam proses analisis data selanjutnya.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel X

Cronbach's Alpha	N of Items
0.929	10

Sumber: Data Peneliti (2025)

Tabel 5 memperlihatkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan (X) memiliki tingkat reliabilitas sangat tinggi, ditandai dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar (0.929) yang melampaui batas minimum 0.60. Ini menegaskan bahwa instrumen yang digunakan terbukti konsisten dan dapat diandalkan dalam pengumpulan data penelitian.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Items
0.916	10

Sumber: Data Peneliti (2025)

Tabel 6 memperlihatkan bahwa variabel kinerja anggota dewan dan pegawai DPRD Kota Tangerang Selatan (Y) memiliki tingkat reliabilitas sangat tinggi, ditandai dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar (0.916) yang melampaui batas minimum 0.60. Ini menegaskan bahwa instrumen yang digunakan terbukti konsisten dan dapat diandalkan dalam pengumpulan data penelitian.

Tabel 7. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.84202946
Most Extreme Differences	Absolute	0.098
	Positive	0.098
	Negative	-0.074
Test Statistic		0.098
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		0.074
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	0.071
	99% Confidence Interval Lower Bound	0.064

Upper Bound 0.077

Sumber: Data Peneliti (2025)

Tabel 7 menunjukkan bahwa uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.074, lebih tinggi dari 0.05. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal dan tidak terdapat penyimpangan yang berarti dari distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi dinyatakan terpenuhi.

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.859	2.654		3.715	0.000
	Pelatihan dan Pengembangan	0.774	0.063	0.821	12.272	0.000

Sumber: Data Peneliti (2025)

Tabel 8 diperoleh persamaan hasil analisis regresi linier sederhana  $Y = 9.859 + 0.774X$ , yang menunjukkan hubungan positif antara variabel Pelatihan dan Pengembangan (X) dengan Kinerja Pegawai (Y). Konstanta sebesar 9.859 merefleksikan bahwa ketika variabel pelatihan dan pengembangan (X) berada pada titik nol, kinerja pegawai (Y) diperkirakan bernilai 9.859. Koefisien regresi 0.774 menunjukkan bahwa adanya peningkatan kinerja sebesar 0.774 setiap kenaikan satu unit pada variabel X. Selain itu, perolehan thitung 12.272 lebih besar dari ttabel 1.993 serta nilai sig. 0.000 lebih kecil dari 0.05 mengonfirmasi bahwa pelatihan dan pengembangan memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota dewan dan pegawai DPRD Kota Tangerang Selatan.

Tabel 9. Uji Koefisien Korelasi

		Pelatihan dan Pengembangan	Kinerja Pegawai
Pelatihan dan Pengembangan	Pearson Correlation	1	.821**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	75	75
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Peneliti (2025)

Tabel 9 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.821 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel Pelatihan dan Pengembangan (X) dengan Kinerja anggota Dewan dan Pegawai DPRD Kota Tangerang Selatan (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan pelatihan dan pengembangan berjalan seiring dengan



peningkatan kinerja. Dengan kata lain, semakin efektif pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan, maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dapat diwujudkan oleh anggota dewan dan pegawai.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821a	0.674	0.669	2.86143
a. Predictors: (Constant), Pelatihan dan Pengembangan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Peneliti (2025)

Tabel 10 menggambarkan bahwa koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0.821 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara pelatihan dan pengembangan dengan kinerja pegawai. Nilai  $R^2$  sebesar 0.674 menandakan bahwa 67.4% variabilitas kinerja pegawai dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan, dengan 32.6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain termasuk motivasi, pengalaman kerja, dan budaya organisasi.

Secara umum, temuan ini menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja anggota dewan dan pegawai DPRD Kota Tangerang Selatan. Pelatihan yang dilakukan secara terarah dan terus-menerus terbukti mampu meningkatkan kemampuan, produktivitas, serta profesionalisme pegawai, sehingga memperkuat efektivitas pelaksanaan tugas legislasi, pengawasan, dan pelayanan kepada Masyarakat.

Temuan ini konsisten dengan studi yang dilakukan oleh Gunawan (2020), berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi” yang membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dibanding  $t$  tabel ( $3.138 > 2.005$ ). Kesamaan temuan juga terlihat pada penelitian Salju (2023) berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Palopo”, yang mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai signifikansi di bawah 0.05. Dengan demikian, kedua hasil studi tersebut menguatkan temuan penelitian ini bahwa pelatihan dan pengembangan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia.

## CONCLUSION

Temuan penelitian terkait hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan kinerja anggota Dewan dan pegawai DPRD Kota Tangerang Selatan mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang sangat kuat (0,821) dan koefisien determinasi sebesar 67,4%, yang berarti sebagian besar variasi kinerja dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk mengevaluasi hubungan pelatihan dan pengembangan dengan kinerja telah tercapai, sekaligus menegaskan pentingnya program peningkatan kapasitas SDM di lingkungan legislatif.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar DPRD Kota Tangerang Selatan merancang program pelatihan yang sistematis, terarah, dan berkelanjutan guna menjaga kualitas serta

relevansi kinerja aparatur. Fokus pelatihan sebaiknya diarahkan pada peningkatan kompetensi teknis maupun soft skills, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan pengambilan keputusan, agar dapat memperkuat produktivitas serta citra positif lembaga. Selain itu, inovasi dalam materi dan metode pelatihan perlu terus dilakukan agar selaras dengan tuntutan kerja yang dinamis. Penelitian mendatang perlu melakukan evaluasi yang lebih menyeluruh dan berkelanjutan mengenai dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja, dengan cakupan yang lebih luas. Disarankan juga untuk mempertimbangkan penambahan variabel independen lainnya, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi yang kemungkinan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota Dewan dan pegawai.

## REFERENCES

- Admin DPRD. (2025). *Pengawasan DPRD dalam Pemerintahan Daerah | Sekretariat DPRD Buleleng*. Sekretariat DPRD Pemerintah Kabupaten Buleleng. [https://dprd.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/61\\_pengawasan-dprd-dalam-pemerintahan-daerah](https://dprd.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/61_pengawasan-dprd-dalam-pemerintahan-daerah)
- Cherryryan, C. K. (2022). *PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA BAGIAN PERSIDANGAN (Studi di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Lampung)* [Universitas Lampung]. [https://digilib.unila.ac.id/63010/3/SKRIPSI\\_TANPA\\_PEMBAHASAN.pdf](https://digilib.unila.ac.id/63010/3/SKRIPSI_TANPA_PEMBAHASAN.pdf)
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA.
- Gunawan, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi*. [https://repository.uin-suska.ac.id/28088/1/GABUNGAN\\_KECUALI\\_BAB\\_V.pdf](https://repository.uin-suska.ac.id/28088/1/GABUNGAN_KECUALI_BAB_V.pdf)
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Junus, D., Sahi, N. A., Arsjad, M. F., Podungge, A. W., & Nuna, M. (2022). Analisis Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato. *Economics and Digital Business Review*, 3(2), 355–368. <https://doi.org/10.37531/ECOTAL.V3I2.259>
- Ma'ruf, M., & Utami, K. S. (2024). Pemberian Motivasi Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pabrik Bakpia Patok 25 Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi (JUMAKET)*, 1(2), 79–87. <https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMAKET/article/download/171/278/901>
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama.
- Prasongko, R. R., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi Efektif dalam Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 1(4), 40–49. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v1i4.341>
- Rizki, M. (2022). *Analisis Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Beban Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir*. <https://repository.uir.ac.id/16920/1/207121065.pdf>
- Salasiah, S., Jamil, J., Jubaidi, A., & Ghufon, G. (2023). The Role of Human Resource Management in the Organization. *International Journal of Social Science Research and Review*, 6(12). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47814/ijssrr.v6i12.1791>

- Salju. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Palopo. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 3(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.47709//jebma.v3n2.2569>
- Tafese Keltu, T. (2024). The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia. *Heliyon*, 10(8), e29821. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29821>