
STRATEGI GOOD GOVERNANCE UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEMERINTAH (AKIP) KABUPATEN REJANG LEBONG PROVINSI BENGKULU**Oleh****Sintara Putri Umarro^{1*}, Zulkifli², Agustinus Miranda W³**^{1,2,3}**Magister Manajemen, Universitas Pancasila****Email: [1raraumarro17@gmail.com](mailto:raraumarro17@gmail.com)**

Article History:*Received: 10-10-2024**Revised: 21-10-2024**Accepted: 16-11-2024***Keywords:***Good Governance,
Kinerja Pemerintah
(AKIP), Kabupaten
Rejang Lebong*

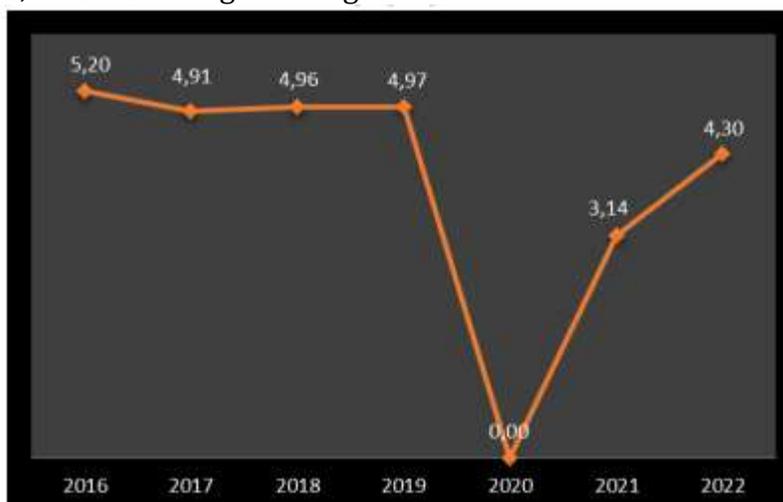
Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Inovasi, Transformasi Pelayanan Publik, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Adaptif dan Good Governance terhadap Kinerja Organisasi secara langsung maupun tidak langsung pada Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong. Sampel penelitian 60 responden pegawai, untuk fokus grup diskusi (FGD) dihadiri oleh Bupati Kabupaten Rejang Lebong dan Para Kabag. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan fokus grup diskusi (FGD). Teknik analisis data menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) yang diolah dengan software Smart PLS versi 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Inovasi berpengaruh terhadap Good Governance, variabel Transformasi Pelayanan Publik berpengaruh terhadap Good Governance, variabel Budaya Organisasi terhadap Good Governance, variabel Kepemimpinan Adaptif berpengaruh terhadap Good Governance, variabel Inovasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi, variabel Transformasi Pelayanan Publik berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi, variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi, variabel Kepemimpinan Adaptif berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi dan variabel Good Governance berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Adapun hasil penelitian analisa strategi melalui tahapan strategi input stage dengan IFE & EFE matching stage dengan TOWS dan decision stage dengan QSPM maka strategi yang digunakan dari hasil QSPM Strategi Melakukan Evaluasi dan Meningkatkan Penerapan Good Governance

PENDAHULUAN

Kabupaten Rejang Lebong, yang terletak di Provinsi Bengkulu, adalah salah satu unit pemerintahan daerah di Indonesia yang memiliki peran penting dalam pelaksanaan pembangunan dan pelayanan publik bagi masyarakatnya. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk mendorong pembangunan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat, terdapat tantangan dan masalah yang masih dihadapi oleh pemerintah kabupaten dalam upaya mencapai kinerja yang optimal.

Sisi perekonomian rejang lebong juga cukup konsisten, Tren tahun 2018-2022

menunjukkan perekonomian Kabupaten Rejang Lebong yang cenderung terus tumbuh sekitar hampir 5 persen per tahun. Namun, pandemic Covid-19 membuat pertumbuhan ekonomi Kabupaten Rejang Lebong mengalami penurunan yaitu sebesar 0,07 persen di tahun 2020. Pandemi telah memukul telak perekonomian baik secara regional maupun nasional. Kemudian, perekonomian Kabupaten Rejang Lebong kembali naik sebesar 3,14 persen di tahun 2021 dan mencapai 4,30 persen di tahun 2022. Sejak tahun 2016 hingga tahun 2022, pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Rejang Lebong mengalami fluktuasi naik dan turun. Sebagaimana terlihat pada Grafik 2.4. Perekonomian di Kabupaten Rejang Lebong tahun 2019 tumbuh 0,01% dibandingkan dengan tahun 2018.



Gambar 1. Pertumbuhan Ekonomi Rejang Lebong 2016-2022

Sumber: BPS, RLDA 2023

Kinerja pemerintah kabupaten memiliki dampak langsung pada kualitas hidup masyarakat. Pelayanan publik yang efektif dan efisien, pengelolaan sumber daya yang baik, serta kebijakan yang tepat dapat menghasilkan dampak positif pada pendidikan, kesehatan, infrastruktur, ekonomi, dan berbagai aspek kehidupan lainnya di Kabupaten Rejang Lebong. Keberhasilan pemkab Rejang Lebong atas tercapainya kinerja dapat dilihat melalui Capaian kinerja makro merupakan capaian kinerja yang menggambarkan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan daerah secara umum. Capaian kinerja makro dihasilkan dari berbagai program yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah, pemerintah pusat, pihak swasta dan pihak terkait lainnya dalam pembangunan nasional.

Potensi besar yang bisa dilakukan untuk membawa perubahan positif dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yaitu dengan melakukan Inovasi diberbagai sektor, akan tetapi Dalam merancang dan mengimplementasikan inovasi ini, penting untuk melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk masyarakat, sektor swasta, dan akademisi, serta memastikan bahwa inovasi tersebut sesuai dengan kondisi dan kebutuhan unik Kabupaten Rejang Lebong. Inovasi perlu didorong karena termaktub dalam visi dan misi Kepala Daerah yakni misi pertama “Membangun Karakter Masyarakat Rejang Lebong yang Berdaya Saing dan Inovatif”, serta misi keenam “Mengembangkan Reformasi Birokrasi Melalui Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Transparan yang Berorientasi pada Inovasi dan Pelayanan Prima”. Dengan melihat visi misi tersebut maka sebenarnya pemerintah daerah sangat menaruh perhatian yang luar biasa besar terhadap

kemajuan inovasi di Kabupaten Rejang Lebong.

Selain inovasi, Transformasi pelayanan publik merupakan suatu langkah penting dalam meningkatkan good governance dan kinerja Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu. Transformasi ini bertujuan untuk memberikan layanan yang lebih efektif, efisien, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Akan tetapi Transformasi pelayanan publik tidak mudah untuk direalisasikan banyak faktor yang perlu diperhatikan dan tentunya harus disesuaikan juga dengan konteks kabupaten Rejang Lebong, dengan melakukan perubahan system pelayanan publik pastinya akan ada refreshment dalam pemkab Rejang Lebong dan juga bisa meningkatkan kepuasan masyarakat.

Adanya Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memiliki dampak dalam meningkatkan good governance dan kinerja Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu. Budaya organisasi yang baik mencakup nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dijunjung tinggi oleh seluruh anggota organisasi. Mendorong budaya pelayanan publik yang ramah, profesional, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat menjadi salah satu contohnya. Ini melibatkan sikap proaktif dalam melayani masyarakat dan memastikan bahwa layanan diberikan dengan kualitas terbaik.

Mencapai kinerja yang baik dalam pemerintahan juga perlu melakukan perubahan yang fleksibel sesuai dengan perkembangan tentunya membutuhkan Kepemimpinan Adaptif, Bambale (2011) berpendapat kepemimpinan adaptif yaitu kepemimpinan yang melibatkan para pemimpin untuk menyusun visi masa depan dan mengilhami orang lain untuk menerima perubahan dan menjadi peserta dalam perjalanan kedepan dengan ciri: kompeten di bidangnya; objektif dalam menangani keputusan dan masalah; reflektif dalam melihat sikap dan perilaku sendiri; dapat dipercaya dalam menangani kepentingan lain; inovatif dalam mengejar kinerja yang lebih baik; kegiatan yang efisien; berpikiran terbuka dalam mempertimbangkan informasi yang relevan dan perspektif. Sehingga pemimpin yang adaptif dalam pemerintahan diperlukan untuk mengatasi perubahan yang begitu cepat terjadi.

Menerapkan prinsip-prinsip good governance dapat berperan penting juga dalam meningkatkan kinerja Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu. Good governance adalah konsep yang mencakup prinsip-prinsip tata kelola yang baik dalam penyelenggaraan pemerintahan, yang mencakup transparansi, akuntabilitas, partisipasi, efisiensi, dan responsivitas.

LANDASAN TEORI

Inovasi

Kotler (2007) mendefinisikan inovasi produk sebagai gabungan dari berbagai macam proses yang saling mempengaruhi antara satu dengan yang lain. Mengambil ide-ide kreatif dan mengubahnya menjadi produk atau metode kerja yang berguna (Robbins & Coulter, 2016). Suatu usaha bisnis yang mampu membuat inovasi maka usaha tersebut dapat memimpin dan memperkecil kemungkinan kompetitor untuk melakukan inovasi lebih awal. Maka dari itu pebisnis harus menyiapkan strategi inovasi terhadap usaha bisnisnya agar dapat menciptakan keunggulan dari pesaing.

Transformasi Pelayanan Publik

Transformasi adalah sebuah proses perubahan secara berangsur-angsur sehingga

sampai pada tahap ultimate, perubahan yang dilakukan dengan cara memberi respon terhadap pengaruh unsur eksternal dan internal yang akan mengarahkan perubahan dari bentuk yang sudah dikenal sebelumnya melalui proses menggandakan secara berulang-ulang atau melipatgandakan. Publik adalah masyarakat umum itu sendiri, yang selayaknya diurus, diatur dan dilayani oleh pemerintah sebagai administrator tetapi juga sekaligus kadang-kadang bertindak sebagai penguasa dalam pengaturan hukum tata negaranya. (Kencana Inu, 1999). Pelayanan Publik dapat diartikan sebagai pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi tersebut sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan (Widodo Joko, 2001).

Kepemimpinan Adaptif

Menurut Highsmith (2002) yang mendefinisikan bahwa kepemimpinan yang adaptif adalah pemimpin yang cerdas dan tangkas dalam membuat model pengelolaan mental staf dalam menjalankan proses organisasi dan mampu merespon kompleksitas serta kesulitan organisasi dalam menjalankan fungsinya. Bambale (2011) berpendapat kepemimpinan adaptif adalah kepemimpinan yang melibatkan para pemimpin untuk menyusun visi masa depan dan mengilhami orang lain untuk menerima perubahan dan menjadi peserta dalam perjalanan kedepan dengan ciri: kompeten di bidangnya; objektif dalam menangani keputusan dan masalah; reflektif dalam melihat sikap dan perilaku sendiri; dapat dipercaya dalam menangani kepentingan lain; inovatif dalam mengejar kinerja yang lebih baik; kegiatan yang efisien; berpikiran terbuka dalam mempertimbangkan informasi yang relevan dan perspektif.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat mempengaruhi keseluruhan aspek kehidupan organisasi. Budaya organisasi juga dapat merubah dampak transformasi organisasi yang sudah direncanakan secara matang. Menurut Amir (2017:192) budaya organisasi merupakan nilai-nilai, simbol-simbol, cerita-cerita, kepahlawanan, dan sumber daya yang memiliki arti khusus bagi orang-orang dalam perusahaan.

Good Governance

Tata kelola pemerintahan yang baik adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien. Definisi tata kelola pemerintahan atau lebih di kenal dengan dengan good governance, secara pengertiannya adalah segala sesuatu yang terkait dengan tindakan atau tingkah laku yang bersifat mengarahkan, mengendalikan atau mempengaruhi urusan public untuk mewujudkan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sehari-hari (Sedarmayanti, 2003). Menurut Mardiasmo (1999) Good Governance adalah suatu konsep pendekatan yang berorientasi kepada pembangunan sector public oleh pemerintahan yang baik.

Kinerja Organisasi

Kinerja atau prestasi sebuah organisasi penting diukur dan dievaluasi, namun harus diakui bahwa batasan kinerja tidak mudah untuk dijawab karena sejauh ini tidak ada definisi baku tentang kinerja (Lebas & Euske, 2004). Kinerja merupakan konstruk multifaceted (Hubbard, 2009) dimana masing-masing pihak yang berkentingan terhadap kinerja cenderung mendefinisikan kinerja sesuai dengan pemahaman dan kepentingannya.

Analisis Manajemen Strategik

Fred-Forest David (2015) menyatakan bahwa para ahli strategi (akademisi dan praktisi) tentunya tidak pernah mempertimbangkan semua alternatif yang dapat menguntungkan perusahaan, karena ada tindakan- tindakan yang mungkin jumlahnya tak terhingga dan sejumlah cara untuk menerapkan tindakan-tindakan tersebut. Oleh karena itu, alternatif yang paling menarik yang dapat dikelola harus dikembangkan, diperiksa, diprioritaskan, dan dipilih. Sehingga keuntungan, kerugian, pertukaran, biaya, dan manfaat dari strategi ini harus ditentukan. Teknik formulasi strategi yang penting dapat diintegrasikan dalam tiga kerangka kerja analitis formulasi strategi; yaitu Tahap 1 - Tahap Input, Tahap 2 - Tahap Pencocokan dan Tahap 3 - Tahap Keputusan.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah mixed methods. Mixed methods atau sering disebut dengan penelitian campuran ini merupakan pendekatan penelitian yang mengkombinasikan antara penelitian kualitatif dengan penelitian kuantitatif. Objek penelitian ini adalah Organisasi pemerintah Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu dengan Responden para Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu. Populasi dalam penelitian ini yaitu pejabat dan pimpinan pemerintah kabupaten Rejang Lebong seperti Bupati, pejabat eselon 2B dan 3A seperti Kadin, Kabag sama Sekdis. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 60 pejabat di Pemerintahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data Penelitian

Pengujian model pengukuran (*outer model*)

Pengujian model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan variabel manifesnya, pengujian ini meliputi *convergent validity* dan *reliabilitas*.

1. Uji Validitas

Convergent validity berhubungan dengan prinsip bahwa variabel manifes dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji *convergent validity* dapat dilihat dari nilai Loading Factor untuk tiap indikator konstruk, adapun untuk menilai *convergent validity* nilai Faktor Loading lebih dari 0,70 dan dapat dipertimbangkan untuk interval 0,40-0,70 apabila dapat menguatkan nilai *average variance extracted* (AVE). Sedangkan *loading factor* antara 0,60 - 0,70 masih dapat diterima sesuai pendapat Ghazali dan Latan (2016:74). Selain itu juga dapat dilihat dari *nilai Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan, diperoleh hasil indikator yang telah valid sebagai berikut:

Tabel 1. Faktor Outer Loading Indikator Inovasi (I)

Indikator / Pertanyaan	Faktor Loading	AVE	Keterangan
I1	0,754	0,556	Valid
I2	0,773		Valid
I3	0,762		Valid
I4	0,698		Valid
I5	0,737		Valid

Indikator / Pertanyaan	Faktor Loading	AVE	Keterangan
I6	0,797		Valid
I7	0,683		Valid
I8	0,751		Valid
I9	0,747		Valid

(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2024)

Hasil Uji *Outer Loadings* pada variabel Inovasi setelah diuji validitas data, maka terdapat 9 indikator/pertanyaan variabel Inovasi yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factors* di atas $> 0,70$, sedangkan *loading factor* antara $0,60 - 0,70$ masih dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 indikator tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel Inovasi.

Tabel 2. Faktor Outer Loading Indikator Transformasi Pelayanan Publik (TPB)

Indikator / Pertanyaan	Faktor Loading	AVE	Keterangan
TPB1	0,720	0,685	Valid
TPB2	0,789		Valid
TPB3	0,773		Valid
TPB4	0,832		Valid
TPB5	0,789		Valid
TPB6	0,834		Valid
TPB7	0,849		Valid
TPB8	0,812		Valid
TPB9	0,857		Valid
TPB10	0,875		Valid
TPB11	0,836		Valid
TPB12	0,867		Valid
TPB13	0,868		Valid
TPB14	0,870		Valid

(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2024)

Hasil Uji *Outer Loadings* pada variabel Transformasi Pelayanan Publik (TPB) setelah diuji validitas data, maka terdapat 14 indikator/pertanyaan variabel Transformasi Pelayanan Publik yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factors* di atas $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 14 indikator tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel Transformasi Pelayanan Publik.

Tabel 3. Faktor Outer Loading Indikator Budaya Organisasi (BO)

Indikator / Pertanyaan	Faktor Loading	AVE	Keterangan
BO1	0,807	0,699	Valid
BO2	0,797		Valid
BO3	0,767		Valid
BO4	0,843		Valid

B05	0,848		Valid
B06	0,813		Valid
B07	0,801		Valid
B08	0,813		Valid
B09	0,856		Valid
B010	0,860		Valid
B011	0,883		Valid
B012	0,882		Valid
B013	0,883		Valid
B014	0,845		Valid

(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2024)

Hasil Uji *Outer Loadings* pada variabel Budaya Organisasi (BO) setelah diuji validitas data, maka terdapat 14 indikator/pertanyaan variabel Budaya Organisasi yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factors* di atas $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 14 indikator atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel Budaya Organisasi.

Tabel 4. Faktor Outer Loading Indikator Kepemimpinan Adaptif (KA)

Indikator / Pertanyaan	Faktor Loading	AVE	Keterangan
KA1	0,856	0,730	Valid
KA2	0,873		Valid
KA3	0,879		Valid
KA4	0,873		Valid
KA5	0,791		Valid
KA6	0,848		Valid
KA7	0,868		Valid
KA8	0,843		Valid

(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2024)

Hasil Uji *Outer Loadings* pada variabel Kepemimpinan Adaptif (KA) setelah diuji validitas data, maka terdapat 8 indikator/pertanyaan variabel Kepemimpinan Adaptif yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factors* di atas $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 indikator atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel Kepemimpinan Adaptif.

Tabel 5. Faktor Outer Loading Indikator Good Governance (GG)

Indikator / Pertanyaan	Faktor Loading	AVE	Keterangan
GG1	0,870	0,807	Valid
GG2	0,907		Valid
GG3	0,898		Valid
GG4	0,894		Valid
GG5	0,917		Valid
GG6	0,903		Valid

(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2024)

Hasil Uji *Outer Loadings* pada variabel Good Governance (GG) setelah diuji validitas data, maka terdapat 6 indikator/pertanyaan variabel Good Governance yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factors* di atas $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 indikator atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel Good Governance.

Tabel 6. Faktor Outer Loading Indikator Kinerja Organisasi (KO)

Indikator / Pertanyaan	Faktor Loading	AVE	Keterangan
KO1	0,798	0,544	Valid
KO2	0,826		Valid
KO3	0,797		Valid
KO4	0,786		Valid
KO5	0,839		Valid
KO6	0,827		Valid
KO7	0,655		Valid
KO8	0,657		Valid
KO9	0,695		Valid
KO10	0,707		Valid
KO11	0,703		Valid
KO12	0,675		Valid
KO13	0,711		Valid
KO14	0,700		Valid
KO15	0,732		Valid
KO16	0,690		Valid
KO17	0,699		Valid

(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2024)

Hasil Uji *Outer Loadings* pada variabel Kinerja Organisasi (KO) setelah diuji validitas data, maka terdapat 17 indikator/pertanyaan variabel Kinerja Organisasi yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factors* di atas $> 0,70$, sedangkan *loading factor* antara $0,60 - 0,70$ masih dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 17 indikator atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel Kinerja Organisasi.

2. Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, pada pengukuran model (*outer model*) juga dilakukan uji reliabilitas konstruk dengan tujuan untuk membuktikan akurasi, konsistensi serta ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan uji *composite reliability* dengan ketentuan apabila konstruk memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,5, dapat disimpulkan bahwa variabel manifes memiliki akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen yang baik dalam mengukur konstruk. Hasil pengujian menggunakan software SmartPLS 3.0, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7. Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Inovasi	0,900	0,918	Reliabel
Transformasi Pelayanan Publik	0,964	0,968	Reliabel
Budaya Organisasi	0,967	0,970	Reliabel
Kepemimpinan Adaptif	0,947	0,956	Reliabel
Good Governance	0,952	0,962	Reliabel
Kinerja Organisasi	0,958	0,953	Reliabel

(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2024)

Berdasarkan tabel 7., terlihat nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan semua konstruk sangat baik yaitu diatas 0,7 dan nilai *composite reliability* yang dihasilkan semua konstruk juga sangat baik yaitu di atas 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk adalah reliabel atau dengan kata lain seluruh variabel manifes dari kelima variabel laten terbukti memiliki akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk dengan baik.

Pengujian Model Pengukuran (*Inner Model*)

Inner Model merupakan uji pada model struktural yang dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Dalam penelitian ini pengujian *inner model* dilakukan dengan memperlihatkan nilai R² pada konstruk laten *endogen*. Selanjutnya model structural pada *inner model* diuji menggunakan nilai *predictif - relevance* (Q²). Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan nilai koefisien *path* yang disajikan sebagai berikut:

(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2024)

Berdasarkan gambar di atas, diperoleh model persamaan struktural sebagai berikut:

$$Z = 0.114X_1 + 0.299X_2 + 0.183X_3 + 0.376X_4 + \xi$$

$$Y = 0.184X_1 + 0.141X_2 + 0.005X_3 + 0.187X_4 + 0.405Z + \xi$$

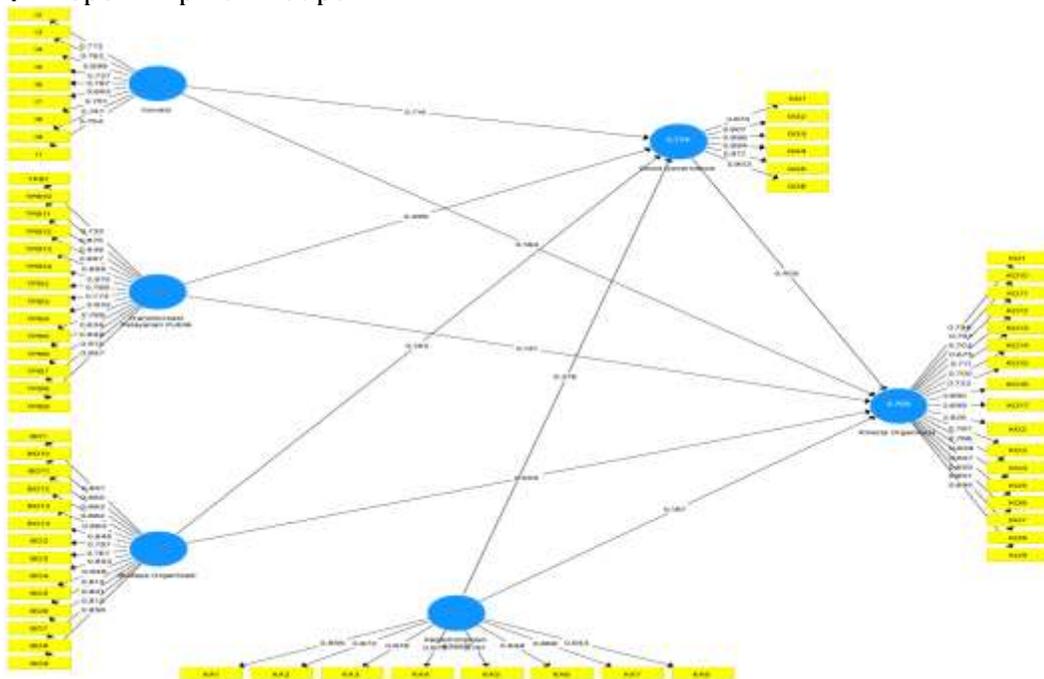
Keterangan:

X₁ = Inovasi

X₂ = Transformasi Pelayanan Publik

X₃ = Budaya Organisasi

X₄ = Kepemimpinan Adaptif



Gambar 2. Hasil Full Model Struktural (Standardied Output) -PLS Algorithm

Z = Good Governance

Y = Kinerja Organisasi

ϵ = Residual atau *Error*

Nilai koefisien korelasi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Inovasi dengan Good Governance adalah sebesar 0,114 menunjukkan bahwa model adalah lemah karena berada pada interval 0,02 - 0,15. Nilai koefisien korelasi positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik Inovasi, akan berdampak pada semakin meningkatnya Good Governance.
- 2) Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Transformasi Pelayanan Publik dengan Good Governance adalah sebesar 0,299 menunjukkan bahwa model adalah moderat karena berada pada interval 0.15-0.35. Nilai koefisien korelasi positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik Transformasi Pelayanan Publik akan berdampak pada semakin meningkatnya Good Governance.
- 3) Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Budaya Organisasi dengan Good Governance adalah sebesar 0,183 menunjukkan bahwa model adalah moderat karena berada pada interval 0.15-0.35. Nilai koefisien korelasi positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik Budaya Organisasi, akan berdampak pada semakin meningkatnya Good Governance.
- 4) Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Kepemimpinan Adaptif dengan Good Governance adalah sebesar 0,376 menunjukkan bahwa model adalah kuat karena berada pada interval > 0,35. Nilai koefisien korelasi positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik Kepemimpinan Adaptif, akan berdampak pada semakin meningkatnya Good Governance.
- 5) Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Inovasi dengan Kinerja Organisasi adalah sebesar 0,184 menunjukkan bahwa model adalah moderat karena berada pada interval 0.15 - 0.35. Nilai koefisien korelasi positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik Inovasi, akan berdampak pada semakin meningkatnya Kinerja Organisasi.
- 6) Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Transformasi Pelayanan Publik dengan Kinerja Organisasi adalah sebesar 0,141 menunjukkan bahwa model adalah lemah karena berada pada interval 0,02 - 0,15. Nilai koefisien korelasi positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik Transformasi Pelayanan Publik, akan berdampak pada semakin meningkatnya Kinerja Organisasi.
- 7) Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Organisasi adalah sebesar 0,005 menunjukkan bahwa model adalah lemah karena berada pada interval 0,02 - 0,15. Nilai koefisien korelasi positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik Budaya Organisasi, akan berdampak pada semakin meningkatnya Kinerja Organisasi.
- 8) Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Kepemimpinan Adaptif dengan Kinerja Organisasi adalah sebesar 0,187 menunjukkan bahwa model adalah moderat karena berada pada interval 0,15 - 0,35. Nilai koefisien korelasi positif yang menunjukkan bahwa

hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik Kepemimpinan Adaptif, akan berdampak pada semakin meningkatnya Kinerja Organisasi.

- 9) Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Good Governance dengan Kinerja Organisasi adalah sebesar 0,405 menunjukkan bahwa model adalah kuat karena berada pada interval $> 0,35$. Nilai koefisien korelasi positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik Good Governance, akan berdampak pada semakin meningkatnya Kinerja Organisasi.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan angka yang menunjukkan besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel laten *eksogen* terhadap variabel laten *endogen*. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *software* SmartPLS 3.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Nilai Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Variabel	R Square
Inovasi, Transformasi Pelayanan Publik, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Adaptif -> Good Governance	0,774
Inovasi, Transformasi Pelayanan Publik, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Adaptif dan Good Governance-> Kinerja Organisasi	0,705

(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2024)

ada tabel di atas, terlihat nilai *R Square* untuk variable Good Governance yang diperoleh adalah sebesar 0,774 atau 77,4% menunjukkan model kuat karena *R square* berada pada interval $> 0,75$ (Hair et al, 2011). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Inovasi, Transformasi Pelayanan Publik, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Adaptif secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 77,4% terhadap Good Governance, sedangkan sebanyak 12,9% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kemudian nilai *R Square* untuk variabel Kinerja Organisasi yang diperoleh adalah sebesar 0,705 atau 70,5% menunjukkan model moderat karena *R square* ada di interval 0,50-0,75 (Hair et al, 2011). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Inovasi, Transformasi Pelayanan Publik, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Adaptif dan Good Governance bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 70,5% terhadap Kinerja Organisasi, sedangkan sebanyak 29,5% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Predictif - Relevance (Q^2)

Perubahan nilai R^2 digunakan untuk melihat apakah pengukuran variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substansif. Hal ini dapat diukur dengan *effect size f^2* .

Formula *effect size f^2* adalah sebagai berikut:

$$Effect\ Size\ f^2 = \frac{R^2\ Included - R^2\ Excluded}{1 - R^2\ Excluded}$$

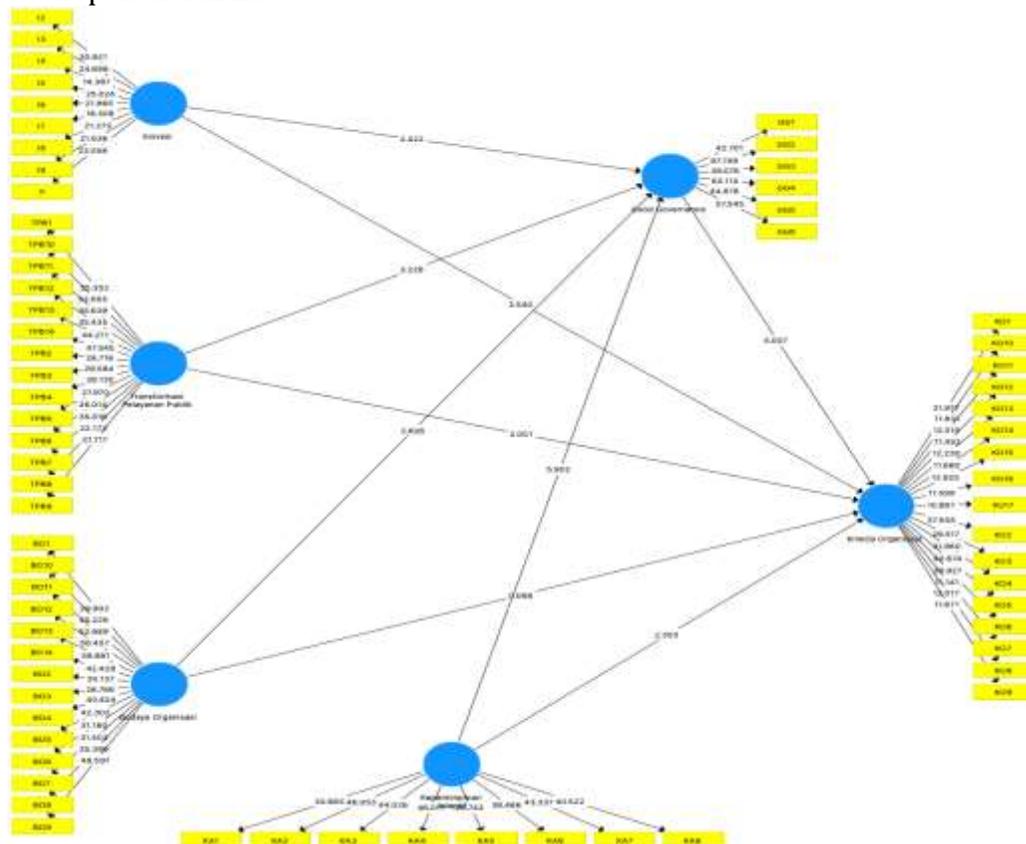
1- R² Included

Suatu model dianggap mempunyai nilai *predictive* yang relevan jika nilai *Q-square* lebih dari 0 (> 0). Nilai *predictif-relevance* diperoleh dengan rumus:
 $Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_n)$
 $Q^2 = 1 - (1 - 0.774) (1 - 0.705) 0.226 * 0.295 0,06667$
 $Q^2 = 0.933$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0,933. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 93,3%. Sedangkan sisanya sebesar 6,7% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini berdasarkan pada nilai yang terdapat pada analisa SEM dengan batas nilai pengujian hipotesis. Berikut hasil pengujian model lengkap dan hipotesis penelitian ini:



Gambar 3. Hasil Full Model Struktural (Standardied Output) – Bootstrapping
(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2024)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Dimaksudkan untuk menguji apakah variabel

independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.

Program Smart PLS 3.0 hanya menyediakan metode *resampling bootstrap*. Nilai signifikansi yang digunakan adalah 1.96 (*significance level* = 5%) (Ghozali dan Latan, 2016:80). Sehingga konstruk yang memiliki thitung > 1.96 dinyatakan berpengaruh signifikan. Berikut ini disajikan ringkasan hasil uji hipotesis:

Tabel 9. Hipotesis Statistik

Hipotesis	Variabel	Korelasi	T-Value	T-Tabel	Keterangan
H1	Inovasi -> Good Governance	0,114	2,422	1,96	Berpengaruh
H2	Transformasi Pelayanan Publik -> Good Governance	0,299	3,228	1,96	Berpengaruh
H3	Budaya Organisasi-> Good Governance	0,183	2,826	1,96	Berpengaruh
H4	Kepemimpinan Adaptif -> Good Governance	0,376	5,902	1,96	Berpengaruh
H5	Inovasi -> Kinerja Organisasi	0,184	2,540	1,96	Berpengaruh
H6	Transformasi Pelayanan Publik -> Kinerja Organisasi	0,141	2,001	1,96	Berpengaruh
H7	Budaya Organisasi -> Kinerja Organisasi	0,005	0,068	1,96	Tidak Berpengaruh
H8	Kepemimpinan Adaptif -> Kinerja Organisasi	0,187	2,303	1,96	Berpengaruh
H9	Good Governance-> Kinerja Organisasi	0,405	5,007	1,96	Berpengaruh

(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2024)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.15, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

H1: Inovasi mempengaruhi Good Governance

Hipotesis 1 menjelaskan pengaruh Inovasi terhadap Good Governance. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai $t \text{ stat} = 2,422 > 1.96$ sehingga H_0 ditolak, dan diterima H_1 , hal ini yang berarti variabel Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Good Governance.

H2: Transformasi Pelayanan Publik mempengaruhi Good Governance

Hipotesis 2 menjelaskan pengaruh Transformasi Pelayanan Publik terhadap Good Governance. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai $t \text{ stat} = 3,228 > 1.96$ sehingga H_0 ditolak, dan diterima H_2 , hal ini yang berarti variabel Transformasi Pelayanan Publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Good Governance.

H3: Budaya Organisasi Mempengaruhi Good Governance

Hipotesis 3 menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Good Governance. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai $t \text{ stat} = 2,826 > 1.96$ sehingga H_0 ditolak, dan diterima H_3 , hal ini yang berarti variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Good Governance.

H4: Kepemimpinan Adaptif mempengaruhi Good Governance

Hipotesis 4 menjelaskan pengaruh Kepemimpinan Adaptif terhadap Good Governance. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai $t \text{ stat} = 5,902 > 1.96$ sehingga H_0 ditolak, dan diterima H_4 , hal ini yang berarti variabel Kepemimpinan Adaptif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Good Governance.

H5: Inovasi mempengaruhi Kinerja Organisasi

Hipotesis 5 menjelaskan pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Organisasi. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai $t \text{ stat} = 2,540 > 1.96$ sehingga H_0 ditolak, dan diterima H_5 , hal ini yang berarti variabel Inovasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Organisasi.

H6: Transformasi Pelayanan Publik mempengaruhi Kinerja Organisasi

Hipotesis 6 menjelaskan pengaruh Transformasi Pelayanan Publik terhadap Kinerja Organisasi. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai $t \text{ stat} = 2,001 > 1.96$ sehingga H_0 ditolak, dan diterima H_6 , hal ini yang berarti variabel Transformasi Pelayanan Publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Organisasi.

H7: Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Organisasi

Hipotesis 7 menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai $t \text{ stat} = 0,068 < 1.96$ sehingga H_0 diterima, dan ditolak H_7 , hal ini yang berarti variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Organisasi.

H8: Kepemimpinan Adaptif mempengaruhi Kinerja Organisasi

Hipotesis 8 menjelaskan pengaruh Kepemimpinan Adaptif terhadap Kinerja Organisasi. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai $t \text{ stat} = 2,303 > 1.96$ sehingga H_0 ditolak, dan diterima H_8 , hal ini yang berarti variabel Kepemimpinan Adaptif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja

Organisasi.

H9: Good Governance mempengaruhi Kinerja Organisasi

Hipotesis 9 menjelaskan pengaruh Good Governance terhadap Kinerja Organisasi. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui Pada tabel di atas nilai t stat = 5,007 > 1.96 sehingga H0 ditolak, dan diterima H9, hal ini yang berarti variabel Good Governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Organisasi.

4. Hubungan Pengaruh Langsung dan Hubungan Tidak Langsung

Berikut ini disajikan rangkuman pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel Inovasi, Transformasi Pelayanan Publik, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Adaptif terhadap Good Governance dan Kinerja Organisasi.

Tabel 10. Hasil Nilai Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Langsung		Pengaruh Tidak Langsung		Total
Inovasi Terhadap Good Governance	0,114			0,114
Transformasi Pelayanan Publik Terhadap Good Governance	0,299			0,299
Budaya Organisasi Terhadap Good Governance	0,183			0,183
Kepemimpinan Adaptif Terhadap Good Governance	0,376			0,376
Good Governance Terhadap Kinerja Organisasi	0,405			0,405
Inovasi Terhadap Kinerja Organisasi	0,184	Inovasi → Good Governance → Kinerja Organisasi (0.114 x 0.405)	0,046	0,230
Transformasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Organisasi	0,141	Transformasi Pelayanan Publik → Good Governance → Kinerja Organisasi (0.299 x 0.405)	0,121	0,262
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi	0,005	Budaya Organisasi → Good Governance → Kinerja Organisasi (0.183 x 0.405)	0,074	0,079
Kepemimpinan	0,187	Kepemimpinan Adaptif → Good	0,152	0,339

Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Total
Adaptif Terhadap Kinerja Organisasi	Governance → Kinerja Organisasi (0.376 x 0.405)		

(Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS, 2024)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas menjelaskan pada pengaruh langsung dan tidak langsung sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Inovasi baik langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Organisasi melalui Good Governance. Berdasarkan tabel di atas terlihat besarnya pengaruh langsung Inovasi terhadap Kinerja Organisasi dapat dilihat dari nilai koefisien beta yaitu sebesar 0,184 (18,4 %). Dengan kata lain, 18,4 % Kinerja Organisasi dipengaruhi oleh Inovasi. Dalam hal ini sisanya 81,6% Kinerja Organisasi dipengaruhi oleh faktor luar selain faktor Inovasi yang diteliti. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya adalah hasil perkalian antara koefisien beta pengaruh Inovasi terhadap Good Governance dengan Good Governance terhadap Kinerja Organisasi yaitu $(0,114) * (0,405) = 0,046$ atau 4,6%. Dengan kata lain, Inovasi melalui Good Governance berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi sebesar 4,6%.
- 2) Pengaruh Transformasi Pelayanan Publik baik langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Organisasi melalui Good Governance. Berdasarkan tabel di atas terlihat besarnya pengaruh langsung Transformasi Pelayanan Publik terhadap Kinerja Organisasi dapat dilihat dari nilai koefisien beta yaitu sebesar 0,141 (14,1%). Dengan kata lain, 14,1% Kinerja Organisasi dipengaruhi oleh Transformasi Pelayanan Publik. Dalam hal ini sisanya 85,9% Kinerja Organisasi dipengaruhi oleh faktor luar selain faktor Transformasi Pelayanan Publik yang diteliti. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya adalah hasil perkalian antara koefisien beta pengaruh Transformasi Pelayanan Publik terhadap Good Governance dengan Good Governance terhadap Kinerja Organisasi yaitu $(0,299)*(0,405) = 0,121$ atau 12,1%. Dengan kata lain Transformasi Pelayanan Publik melalui Good Governance berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi sebesar 12,1%.
- 3) Pengaruh Budaya Organisasi baik langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Organisasi melalui Good Governance. Berdasarkan tabel di atas terlihat besarnya pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dapat dilihat dari nilai koefisien beta yaitu sebesar 0,005 (0,5%). Dengan kata lain, 0,5% Kinerja Organisasi dipengaruhi oleh Budaya Organisasi. Dalam hal ini sisanya 99,5% Kinerja Organisasi dipengaruhi oleh faktor luar selain faktor Budaya Organisasi yang diteliti. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya adalah hasil perkalian antara koefisien beta pengaruh Budaya Organisasi terhadap Good Governance dengan Good Governance terhadap Kinerja Organisasi yaitu $(0,183) * (0,405) = 0,074$ atau 7,4%. Dengan kata lain, Budaya Organisasi melalui Good Governance berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi sebesar 7,4%.
- 4) Pengaruh Kepemimpinan Adaptif baik langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Organisasi melalui Good Governance. Berdasarkan tabel di atas terlihat besarnya pengaruh langsung Kepemimpinan Adaptif terhadap Kinerja Organisasi dapat dilihat dari nilai koefisien beta yaitu sebesar 0,187 (18,7%). Dengan kata lain, 18,7% Kinerja Organisasi dipengaruhi oleh Kepemimpinan Adaptif. Dalam hal ini sisanya 81,3%

Kinerja Organisasi dipengaruhi oleh faktor luar selain faktor Kepemimpinan Adaptif yang diteliti. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya adalah hasil perkalian antara koefisien beta pengaruh Kepemimpinan Adaptif terhadap Good Governance dengan Good Governance terhadap Kinerja Organisasi yaitu $(0,376) * (0,405) = 0,152$ atau 15,2%. Dengan kata lain, Kepemimpinan Adaptif melalui Good Governance berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi sebesar 15,2%.

Analisa Strategi

Penelitian ini sebelum melakukan Formula Strategi, maka perlu menganalisis faktor EFE dan IFE sebagai Input Stage. Hal ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor sebelum menganalisis SWOT Matriks sebagai Matching Stage dan QSPM Matriks sebagai Decision Stage. Analisis dilakukan pertama-tama dengan menganalisa fakto-faktor eksternal organisasi yang akan mempengaruhi Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong, dan kemudian berdasarkan pemahaman atas faktor eksternal tersebut dilanjutkan dengan menganalisa faktor internal organisasi dalam mewujudkan visinya.

1. Input Stage – Analisis Eksternal (EFE) dan Internal (IFE)

1) Faktor Peluang (Opportunity)

- a. Pengembangan SDM dijadikan sebagai salah satu fokus pemerintah Bengkulu dalam mewujudkan 'Making Indonesia 4.0'.
- b. Adanya dukungan regulasi dan kebijakan pemerintah Bengkulu yang jelas terhadap daerah ruang lingkup nya.
- c. Memiliki potensi wisata yang besar yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan pendapatan daerah dan menciptakan lapangan kerja
- d. Adanya pertumbuhan ekonomi dan masuknya investasi
- e. Sumber daya alam yang melimpah di Kabupaten Rejang Lebong dapat diolah menjadi produk-produk industri hilir

2) Faktor Ancaman (Threats)

- a. Keterlambatan dalam mengadopsi teknologi baru
- b. Terbatasnya pemahaman ASN terhadap urgensi dan perkembangan system dan teknologi informasi
- c. Bentuk kebijakan yang beragam serta perubahan kebijakan atau regulasi pemerintah Bengkulu atau pusat
- d. Adanya persaingan antar daerah dalam menarik investasi dan wisatawan
- e. Tekanan dari masyarakat terkait layanan yang tidak memuaskan atau kebijakan yang kontroversial

3) Faktor Kekuatan (Strenght)

- a. Pelaksanaan tugas dan fungsi dilindungi oleh ketentuan perundang-undangan
- b. Kabupaten Rejang Lebong terletak di lokasi strategis yang membuka peluang untuk akses pasar dan kerjasama dengan daerah lain.
- c. Mempunyai SDM usia produktif dengan keahlian teknis yang tinggi
- d. Pemkab Rejang Lebong memiliki kepemimpinan yang berkomitmen untuk membangun daerah dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat

- e. Pemkab Rejang Lebong mampu dengan cepat melakukan inovasi dan beradaptasi dengan perkembangan

4) Faktor Kelemahan (Weakness)

- Pembagian tugas dan fungsi tiap pegawai belum merata
- Keterbatasan anggaran yang bisa mempengaruhi kemampuan Pemkab Rejang Lebong
- Ekonomi Kabupaten Rejang Lebong masih sangat bergantung pada sektor pertambangan batubara.
- Kompetensi dan keterampilan SDM yang masih banyak belum merata
- Birokrasi di Pemkab Rejang Lebong masih belum efektif dan efisien

Tabel 11. Matriks IFE

Strength (Kekuatan) - S	Bobot	Skala (1-4)	IFE Skor
1. Pelaksanaan tugas dan fungsi dilindungi oleh ketentuan perundang-undangan	0,08	3	0,24
2. Kabupaten Rejang Lebong terletak di lokasi strategis yang membuka peluang untuk akses pasar dan kerjasama dengan daerah lain.	0,12	4	0,48
3. Mempunyai SDM usia produktif dengan keahlian teknis yang tinggi	0,07	3	0,21
4. Pemkab Rejang Lebong memiliki kepemimpinan yang berkomitmen untuk membangun daerah dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat	0,13	4	0,52
5. Pemkab Rejang Lebong mampu dengan cepat melakukan inovasi dan beradaptasi dengan perkembangan	0,10	4	0,40
Total	0,50		1,85
Weakness (Kelemahan) - W			
1. Pembagian tugas dan fungsi tiap pegawai belum merata	0,11	1	0,11
2. Keterbatasan anggaran yang bisa mempengaruhi kemampuan Pemkab Rejang Lebong	0,08	2	0,16
3. Ekonomi Kabupaten Rejang Lebong masih sangat bergantung pada pertambangan batubara	0,10	2	0,20
4. Kompetensi dan keterampilan SDM yang masih banyak belum merata	0,07	2	0,14
5. Birokrasi di Pemkab Rejang Lebong masih belum efektif dan efisien	0,14	1	0,14

Total	0,50		0,75
Total Skor IFE	1,00		2,60

(Sumber: Data diolah Penulis, 2024)

Tabel 12. Matriks EFE

Opportunities (kesempatan)	Bobot	Skala (1-4)	EFE Skor
1. Pengembangan SDM dijadikan sebagai salah satu fokus pemerintah Bengkulu dalam mewujudkan 'Making Indonesia 4.0'.	0,07	3	0,21
2. Adanya dukungan regulasi dan kebijakan pemerintah Bengkulu yang jelas terhadap daerah ruang lingkungannya.	0,08	4	0,32
3. Memiliki potensi wisata yang besar yang dapat dikembangkan	0,13	4	0,52
4. Adanya pertumbuhan ekonomi dan masuknya investasi	0,10	3	0,30
5. Sumber daya alam yang melimpah di Kabupaten Rejang Lebong dapat diolah menjadi produk-produk industri hilir	0,12	4	0,48
Total	0,50		1,83
Threat (Ancaman)			
1. Keterlambatan dalam mengadopsi teknologi baru	0,10	4	0,40
2. Terbatasnya pemahaman ASN terhadap urgensi dan perkembangan system dan teknologi informasi	0,11	3	0,33
3. Bentuk kebijakan yang beragam serta perubahan kebijakan atau regulasi pemerintah Bengkulu atau pusat	0,07	2	0,14
4. Adanya persaingan antar daerah dalam menarik investasi dan wisatawan	0,09	2	0,18
5. Tekanan dari masyarakat terkait layanan yang tidak memuaskan atau kebijakan yang kontroversial	0,13	4	0,52
Total	0,50		1,57
Total EFE	1,00		3,40

(Sumber: Data diolah Penulis, 2024)

Berdasarkan hasil dari hasil Matriks IFE dan EFE di atas, diketahui bahwa faktor internal Pemkab Rejang Lebong mempunyai nilai 2,60. Menurut David (2009), berapapun banyaknya faktor yang dimasukkan dalam Matriks IFE, total nilai rata-rata tertimbang

berkisar antara yang terendah 1,0 dan tertinggi 4,0, dengan rata-rata 2,5. Total nilai yang jauh di bawah 2,5 merupakan ciri organisasi yang lemah secara internal, sedangkan total nilai yang berada di atas 2,5 menunjukkan ciri organisasi yang kuat secara internal. Pemkab Rejang Lebong dengan total nilai rata-rata tertimbang 2,60 menunjukkan kondisi organisasi dan objek penelitian dalam memanfaatkan kekuatan dan meminimalkan kelemahan berada di atas rata-rata dan kondisi internal organisasi kuat. Nilai faktor eksternal Pemkab Rejang Lebong juga di atas rata-rata yaitu 3,40, Pemkab Rejang Lebong harus tetap berupaya maksimal untuk memanfaatkan peluang eksternal yang ada dan menghindari ancaman yang dapat mempengaruhi organisasi.

2. Matching Stage - Analisis SWOT/TOWS

Matriks strategi TOWS merangkai perangkat pencocokan yang penting membantu manajer mengembangkan empat tipe strategi yaitu strategi SO (*Strengths-Opportunities*), strategi WO (*Weakness-Opportunities*), strategi ST (*Strengths-Threats*) dan strategi WT (*Weakness-Threats*). Mencocokkan faktor-faktor eksternal dan internal kunci merupakan bagian yang sulit dalam mengembangkan Matriks TOWS dan memerlukan penilaian yang baik.

Tabel 13. Threats, Opportunities, Weakness, Strengths (TOWS)

<i>Internal</i>	<i>Strength</i> (Kekuatan)	<i>Weakness</i> (kelemahan)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan tugas dan fungsi dilindungi oleh ketentuan perundang-undangan 2. Kabupaten Rejang Lebong terletak di lokasi strategis yang membuka peluang untuk akses pasar dan kerjasama dengan daerah lain. 3. Mempunyai SDM usia produktif dengan keahlian teknis yang tinggi 4. Pemkab Rejang Lebong memiliki kepemimpinan yang berkomitmen untuk membangun daerah dan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembagian tugas dan fungsi tiap pegawai belum merata 2. Keterbatasan anggaran yang bisa mempengaruhi kemampuan Pemkab Rejang Lebong 3. Ekonomi Rejang Lebong masih sangat bergantung pada pertambangan batubara 4. Kompetensi dan keterampilan SDM yang belum merata 5. Birokrasi di Pemkab Rejang Lebong masih belum efektif dan efisien

<i>External</i>	<p>meningkatkan kesejahteraan masyarakat</p> <p>5. Pemkab Rejang Lebong mampu dengan cepat melakukan inovasi dan beradaptasi dengan perkembangan</p>	
<i>Opportunities (Peluang)</i>	<i>Strengths Opportunities (SO)</i>	<i>Weakness Opportunities (WO)</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan SDM dijadikan sebagai salah satu fokus pemerintah Bengkulu dalam mewujudkan 'Making Indonesia 4.0'. 2. Adanya dukungan regulasi dan kebijakan pemerintah Bengkulu yang jelas terhadap daerah ruang lingkup nya 3. Memiliki potensi wisata yang besar yang dapat dikembangkan 4. Adanya 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Meningkatkan Kompetensi dan keterampilan SDM (S3) (S4) (S5) (O1) (O2) (O3) (O5) 2. Melakukan Pengembangan Inovasi Pelayanan Publik (S2) (S3) (S4) (S5) (O1) (O2) (O3) (O4) (O5) 3.Meningkatkan Optimalisasi Sumber Daya Alam (S2) (S3) (S5) (O3) (O4) (O5) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan Evaluasi dan Meningkatkan Penerapan Good Governance (W1) (W2) (W4) (W5) (O1) (O2) (O3) (O4) (O5) 2.Mengoptimalkan Anggaran dan Diversifikasi Ekonomi Daerah (W2) (W3) (O2) (O3) (O4) (O5) 3. Meningkatkan Kapabilitas Teknologi (W1) (W2) (W4) (W5) (O1) (O2) (O3) (O4) (O5)

<p>pertumbuhan ekonomi dan masuknya investasi</p> <p>5. Sumber Daya Alam yang melimpah di Kabupaten Rejang Lebong dapat diolah menjadi produk2 industri hilir</p>		
<p><i>Threath (Ancaman)</i></p>	<p><i>Strength Treath (ST)</i></p>	<p><i>Weakness Treath (WT)</i></p>
<p>1. Keterlambatan dalam mengadopsi teknologi baru</p> <p>2. Terbatasnya pemahaman ASN terhadap urgensi dan perkembangan system dan teknologi informasi</p> <p>3. Bentuk kebijakan yang beragam serta perubahan kebijakan atau regulasi pemerintah Bengkulu atau pusat</p> <p>4. Adanya persaingan antar daerah dalam menarik investasi dan wisatawan</p> <p>5. Tekanan dari masyarakat terkait layanan yang tidak memuaskan atau kebijakan kontroversial</p>	<p>1. Mengembangkan regulasi dan kebijakan daerah (S1) (S2) (S4) (S5) (T1) (T2) (T3) (T4) (T5)</p> <p>2. Mendorong Kepemimpinan yang Adaptif (S1) (S2) (S3) (S4) (S5) (T1) (T2) (T3) (T4) (T5)</p> <p>3. Meningkatkan Digitalisasi Sistem Informasi dan Pelayanan (S3) (S4) (S5) (S4) (S5) (T1) (T2) (T4) (T5)</p>	<p>1.Melakukan Transformasi Pelayanan Publik (W1) (W4) (W5) (T1) (T2) (T3) (T5)</p> <p>.2.Melakukan Reformasi Birokrasi (W1) (W2) (W4) (W5) (T1) (T2) (T3) (T5)</p> <p>3.Mengembangkan Budaya Organisasi yang Kuat dan Adaptif (W1) (W2) (W3) (W4) (W5) (T1) (T2) (T3) (T4) (T5)</p>

(Sumber: Data diolah Penulis, 2024)

Maka hasil penelitian dari analisis TOWS menghasilkan strategi yaitu:

1. Strategi *Strengths Opprtunities* (SO) adalah Strategi Meningkatkan Kompetensi dan Keterampilan SDM, Melakukan Pengembangan Inovasi Pelayanan Publik, Meningkatkan Optimalisasi Sumber Daya Alam.

2. Strategi *Weakness Opprtunities* (WO) terdiri dari Strategi Melakukan evaluasi dan Meningkatkan Penerapan Good Governance, Mengoptimalkan Anggaran dan Diversifikasi Ekonomi Daerah, Meningkatkan Kapabilitas Teknologi.

3. Startegi *Strengths Threats* (ST) terdiri dari Strategi Mengembangkan regulasi dan kebijakan darah, Mendorong Kepemimpinan yang adaptif, Meningkatkan Digitalisasi system informasi dan pelayanan.

4. Strategi *Weakness Threats* (WT) terdiri dari Strategi Melakukan transformasi pelayanan publik, Melakukan Reformasi Birokrasi, Mengembangkan Budaya Organisasi yang kuat dan adaptif.

3. Decision Stage - Quantitative Strategic Planning Matrix (QSPM)

Berdasarkan pada data faktor-faktor Setelah dilakukan tahap input analisis lingkungan internal dan eksternal melalui matriks IFE dan EFE. Serta tahap pencocokan dengan matriks TOWS, maka tahap selanjutnya yakni tahap keputusan dengan menggunakan QSPM. Teknik ini secara objektif mengindikasikan alternatif strategi mana yang terbaik. QSPM menggunakan input dari tahap pertama dan pencocokan dari tahap kedua untuk menentukan secara objektif diantara alternatif strategi. Penentuan skor daya tarik dilakukan dengan diskusi dengan responden terpilih di perusahaan jasa konstruksi online yaitu dengan mengamati setiap faktor tersebut apakah mempengaruhi terhadap pilihan strategi yang dibuat, dengan memberikan skor 1 (jika tidak memiliki daya tarik), 2 (jika daya tariknya rendah), 3 (jika daya tariknya sedang), dan 4 (jika daya tariknya tinggi).

Alternatif strategi yang dihasilkan akan dimasukkan ke dalam QSPM sebagai berikut:

1) Strategi 1:

Melakukan pengembangan inovasi pelayanan publik

2) Strategi 2:

Melakukan evaluasi dan meningkatkan penerapan good governance

3) Strategi 3:

Mendorong Kepemimpinan yang Adaptif

Tabel 14. Quantitative Strategic Planning Matriks (QSPM)

Quantitative Strategic Planning Matric (QSPM)								
Faktor Kunci		Bobot	Focus Strategy					
			Inovasi		Good Governance		Kepemimpinan Adaptif	
			AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS
Strength (Kekuatan)								
1	Pelaksanaan tugas dan fungsi dilindungi oleh ketentuan perundang-undangan	0,08	3	0,24	4	0,32	4	0,32
2	Kabupaten Rejang Lebong terletak di lokasi strategis yang membuka peluang untuk akses pasar dan kerjasama dengan	0,12	4	0,48	3	0,36	4	0,48

	daerah lain.							
3	Mempunyai SDM usia produktif dengan keahlian teknis yang tinggi	0,07	4	0,28	4	0,28	4	0,28
4	Pemkab Rejang Lebong memiliki kepemimpinan yang berkomitmen untuk membangun daerah dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat	0,13	4	0,52	4	0,52	4	0,52
5	Pemkab Rejang Lebong mampu dengan cepat melakukan inovasi dan beradaptasi dengan perkembangan	0,10	4	0,40	4	0,40	4	0,40
Weakness (kelemahan)								
1	Pembagian tugas dan fungsi tiap pegawai belum merata	0,11	2	0,22	4	0,44	4	0,44
2	Keterbatasan anggaran yang bisa mempengaruhi kemampuan Pemkab Rejang Lebong	0,08	3	0,24	4	0,32	2	0,16
3	Ekonomi Kabupaten Rejang Lebong masih sangat bergantung pada pertambangan batubara	0,10	4	0,40	3	0,30	2	0,20
4	Kompetensi dan keterampilan SDM yang masih banyak belum merata	0,07	2	0,14	4	0,28	3	0,21
5	Birokrasi di Pemkab Rejang Lebong masih belum efektif dan efisien	0,14	3	0,42	4	0,56	3	0,42
Total IFE		1,00		3,34		3,78		3,43
Opportunity (Kesempatan)								
1	Pengembangan SDM dijadikan sebagai salah	0,07	4	0,28	4	0,28	4	0,28

	satu fokus pemerintah Bengkulu dalam mewujudkan 'Making Indonesia 4.0'.							
2	Adanya dukungan regulasi dan kebijakan pemerintah Bengkulu yang jelas terhadap daerah ruang lingkung nya.	0,08	4	0,32	4	0,32	2	0,16
3	Memiliki potensi wisata yang besar yang dapat dikembangkan	0,13	4	0,52	3	0,39	4	0,52
4	Adanya pertumbuhan ekonomi dan masuknya investasi	0,10	4	0,40	4	0,40	4	0,40
5	Sumber daya alam yang melimpah di Kabupaten Rejang Lebong dapat diolah menjadi produk-produk industri hilir	0,12	4	0,48	4	0,48	4	0,48
Threath (Ancaman)								
1	Keterlambatan dalam mengadopsi teknologi baru	0,10	4	0,40	4	0,40	4	0,40
2	Terbatasnya pemahaman ASN terhadap urgensi dan perkembangan system dan teknologi informasi	0,11	3	0,33	3	0,33	4	0,44
3	Bentuk kebijakan yang beragam serta perubahan kebijakan atau regulasi pemerintah Bengkulu atau pusat	0,07	2	0,14	4	0,28	4	0,28
4	Adanya persaingan antar daerah dalam menarik investasi dan wisatawan	0,09	4	0,36	4	0,36	3	0,27
5	Tekanan dari masyarakat terkait	0,13	4	0,52	4	0,52	4	0,52

layanan yang tidak memuaskan atau kebijakan yang kontroversial							
Total EFE	1,00		3,75		3,76		3,75
Total Keseluruhan			7,09		7,54		7,18

(Sumber: Data diolah Penulis, 2024)

Berdasarkan pada Tabel 14. menjelaskan hasil dari perhitungan matriks QSPM diperoleh strategi alternatif dengan *Total Attractivess Score* (TAS) masing-masing strategi. Strategi Melakukan pengembangan inovasi pelayanan publik dengan TAS sebesar 7,09 Strategi Melakukan evaluasi dan meningkatkan penerapan good governance dengan TAS sebesar 7,54 dan Strategi Mendorong Kepemimpinan yang Adaptif dengan TAS sebesar 7,18. Sehingga hasil dari 3 strategi tersebut, maka yang cocok dengan kondisi Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong saat ini adalah Strategi Melakukan evaluasi dan meningkatkan penerapan good governance dan Strategi Mendorong Kepemimpinan yang Adaptif.

Dalam penelitian ini matriks QSPM menghasilkan strategi alternatif yaitu:

1. Melakukan evaluasi dan meningkatkan penerapan good governance, dalam penelitian ini menjadi alternatif utama mendapatkan TAS sebesar 7,54. Melihat kondisi Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong saat ini strategi ini sangat penting bagi, Melakukan evaluasi dan meningkatkan penerapan good governance di pemerintahan Kabupaten Rejang Lebong adalah sebuah proses berkelanjutan yang bertujuan untuk memastikan bahwa pemerintahan daerah dijalankan dengan cara yang efektif, efisien, akuntabel, transparan, adil, dan partisipatif. Action yang bisa dilakukan untuk melakukan evaluasi dan meningkatkan penerapan good governance yaitu :

- Melakukan evaluasi terhadap penerapan good governance di Kabupaten Rejang Lebong secara berkala dengan berbagai metode seperti survey, wawancara dan analisis data.
- Mengkaji dan mengadopsi standar good governance yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat, seperti Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), serta Menyusun indikator good governance yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan Kabupaten Rejang Lebong.
- Menyusun rencana peningkatan good governance berdasarkan hasil evaluasi dan analisis yang harus memuat strategi, program, dan kegiatan yang jelas dan terukur.

2. Mendorong Kepemimpinan yang Adaptif, dalam penelitian ini menjadi alternatif kedua dengan TAS sebesar 7,18, melihat kondisi Pemrintah Kabupaten Rejang Lebong saat ini strategi ini cukup penting juga, Mendorong Kepemimpinan Adaptif di Pemkab Rejang Lebong dimana gaya kepemimpinan yang mampu merespon perubahan dan tantangan dengan cepat dan efektif tentunya bisa membantu Pemkab Rejang Lebong untuk mengatasi berbagai tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada untuk mencapai tujuan pembangunan daerah . Action yang bisa dilakukan untuk Mendorong Kepemimpinan Adaptif yaitu :

- Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada ASN di Pemkab Rejang Lebong untuk meningkatkan kompetensi dan keahlian dalam menerapkan kepemimpinan adaptif.
- Menciptakan keterampilan komunikasi dan kolaborasi dengan membangun komunikasi yang terbuka dan transparan antara pimpinan dan ASN Rejang Lebong, serta antara ASN dan masyarakat di Rejang Lebong.

- Memberikan kesempatan kepada semua ASN di Pemkab Rejang Lebong untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan kepemimpinan serta mendorong partisipasi masyarakat dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pembangunan daerah.

3. Melakukan pengembangan inovasi pelayanan publik, dalam penelitian ini mendapatkan TAS sebesar 7,09 yang menyatakan strategi ini menjadi alternatif ketiga yang digunakan Pemkab Rejang Lebong, Melakukan pengembangan inovasi pelayanan publik dengan menciptakan budaya yang menghargai kreativitas dan inovasi di lingkungan ASN Pemkab Rejang Lebong dan masyarakat. Action yang bisa dilakukan untuk Melakukan pengembangan inovasi pelayanan publik yaitu :

- Membangun sistem yang mendukung inovasi, seperti inkubator inovasi dan program pendanaan untuk pengembangan inovasi pelayanan publik.
- Membangun kemitraan dengan berbagai pihak, seperti perguruan tinggi, lembaga penelitian, dan organisasi masyarakat sipil, untuk mendukung pengembangan inovasi pelayanan publik.

Mengembangkan platform digital untuk menyediakan layanan publik secara online dan Memanfaatkan media sosial untuk meningkatkan komunikasi dan interaksi dengan masyarakat serta menerapkan teknologi baru seperti kecerdasan buatan (AI) dan big data untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik.

KESIMPULAN

Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Good Governance. Dengan demikian Inovasi memainkan peran penting dalam mendorong tata kelola yang baik (good governance) di Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong. Inovasi dapat membantu pemerintah daerah Rejang Lebong untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penyediaan layanan publik, meningkatkan akuntabilitas dan transparansi, serta memperkuat partisipasi masyarakat. Transformasi Pelayanan Publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Good Governance. Dengan demikian Transformasi Pelayanan Publik ini sangat penting untuk mewujudkan good governance di daerah Kabupaten Rejang lebong dimana Pemkab Rejang Lebong bisa berfokus pada penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, efektif, dan akuntabel, serta menjunjung tinggi demokrasi, partisipasi masyarakat, dan supremasi hukum. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Good Governance. Dengan Adanya Budaya Organisasi yang kuat dan positif dapat menjadi faktor penting dalam mendorong good governance di Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong. Saat ini Pemkab Rejang lebong memiliki Budaya organisasi yang menjunjung tinggi nilai-nilai akuntabilitas dan transparansi sehingga ini juga mampu mendorong para pegawai ASN untuk bekerja secara profesional dan bertanggung jawab. Kepemimpinan Adaptif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Good Governance. Dengan demikian Kepemimpinan adaptif memiliki peran penting dalam mendorong good governance di Pemerintahan Kabupaten Rejang Lebong. Dengan menerapkan kepemimpinan adaptif, Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong dapat meningkatkan kemampuannya untuk beradaptasi dengan perubahan, mengambil keputusan yang efektif, mendorong kolaborasi dan partisipasi, meningkatkan inovasi dan kreativitas, dan membangun kepercayaan masyarakat. Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Dengan demikian Inovasi memiliki peran penting

dalam meningkatkan kinerja di Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Rejang Lebong. Dengan menerapkan berbagai inovasi, Pemkab Rejang Lebong dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pemerintahan, meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Transformasi Pelayanan Publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Dengan demikian Transformasi pelayanan publik merupakan upaya yang sangat penting untuk dilakukan Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong tentunya untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pelayanan publik. Seperti melakukan Penyederhanaan proses dan prosedur pelayanan publik, Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam pelayanan publik dan Peningkatan kualitas infrastruktur pelayanan publik yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja Pemkab Rejang Lebong. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Hal ini berarti Budaya organisasi di Pemkab Rejang Lebong saat ini masih belum kuat dan belum berkembang dengan baik, pemimpin di rejang lebong menganggap bahwa budaya organisasi itu belum penting dan juga transformasi budaya organisasi belum dilakukan secara optimal untuk mendukung kinerja organisasi dan juga dibutuhkan transformasi budaya adaptif di era 5.0 saat ini. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja belum terlihat secara signifikan. Perhatian dan upaya Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong untuk membangun budaya organisasi yang positif belum dilakukan secara maksimal seperti misalnya para pegawai ASN yang belum sepenuhnya memahami terkait pentingnya budaya organisasi yang positif dan kuat nantinya akan meningkatkan kinerja pemerintahan Kabupaten Rejang Lebong. Kepemimpinan Adaptif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Dengan demikian Kepemimpinan adaptif mempunyai peran penting dalam mendorong kinerja yang lebih baik di Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong. Dengan menerapkan kepemimpinan adaptif, Pemkab Rejang Lebong dapat meningkatkan kemampuannya untuk beradaptasi dengan perubahan, mengambil keputusan yang efektif, mendorong kolaborasi dan partisipasi, meningkatkan inovasi dan kreativitas, dan membangun kepercayaan masyarakat. Good Governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Hal ini berarti Penerapan good governance di Kabupaten Rejang Lebong tentunya akan meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan, serta mendorong kualitas pelayanan publik yang lebih baik bagi masyarakat di Kabupaten Rejang Lebong. Dari hasil penelitian analisa strategi melalui tahapan strategi *input stage* dengan IFE & EFE, *matching stage* dengan TOWS dan *decision stage* dengan QSPM maka dapat disimpulkan strategi yang digunakan dari hasil QSPM adalah strategi Melakukan evaluasi dan meningkatkan penerapan good governance pada Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong. Dengan Melakukan evaluasi dan meningkatkan penerapan good governance di Pemerintahan Kabupaten Rejang Lebong tentunya sebuah proses berkelanjutan yang bertujuan untuk memastikan bahwa pemerintahan daerah dijalankan dengan cara yang efektif, efisien, akuntabel, transparan, adil, dan partisipatif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adiputra, I. P. P dan Mandala, K. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kapabilitas Terhadap Keunggulan Bersaing Dan Kinerja Perusahaan, Universitas Udayana (Unud), Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11).
- [2] Barney, J. B. and Clark, D. N. (2007). *Resource-based Theory: Creating and Sustaining Competitive Advantage*. New York: Oxford University Press, Inc.

- [3] Hair, et al. (1999). *Multivariate Data Analysis 6 th. Ed.* New Jersey: Pearson Education.
- [4] Hartini, S. (2012). Peran Inovasi: Pengembangan Kualitas Produk dan Kinerja Bisnis. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(1).
- [5] Iskandar, Putri Y. A., Sani, M., Hamidah, S., dan Irawan, R. (2018). Kinerja Pemasaran Pada UKM Mebel di Kabupaten Kuningan. *Jurnal Equilibrium*. 15, 64-74.
- [6] Lisa, Y., Mattila, A. S., & Lee, S. (2016). International Journal of Hospitality Management A meta-analysis of behavioral intentions for environment-friendly initiatives in hospitality research. *International Journal of Hospitality Management*, 54, 107-115. <http://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.01.010>.
- [7] Liu, H., J. Hou, et al. (2011). "Entrepreneurial Orientation, Organizational Capability, and Competitive Advantage in Emerging Economies: Evidence From China." *African Journal of Business Management*, 5, 12.
- [8] Malhotra, N. K. (2010). *Riset Pemasaran (Marketing Research). (Edisi 4 Jilid 1)*. Jakarta: PT. Indeks.
- [9] Nusair, N., Ababneh, R., & Bae, Y. (2012). The impact of transformational leadership style on innovation as perceived by public employees in Jordan. *International Journal of Commerce and Management*, 22(3), 182-2.
- [10] Pérez-de-Lema, D. G., E. Alfaro-Cortes, et al. (2012). "Strategy, Competitive Factors and Performance in Small and Medium Enterprise (SMEs)." *African Journal of Business Management*, 6, 14.
- [11] Satwika, N. K. P. dan Dewi, N. M. W. K. (2018). Pengaruh Orientasi Pasar Serta Inovasi Terhadap Keunggulan Kompetitif Dan Kinerja Bisnis. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(3), 1481-1509.
- [12] Schienstock, Gerd. April. (2009). Organizational Capabilities: Some reflections on the concept. Research Unit for Technology, Science and Innovation Studies (TaSTI), University of Tampere. *IAREG Working Paper*, 1(2), 1-25.
- [13] Setiawan, H. (2012). Pengaruh Orientasi Pasar, Orientasi Teknologi Dan Inovasi Produk Terhadap Keunggulan Bersaing Usaha Songket Skala Kecil Di Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis*, 3, 2085- 1375.
- [14] Sidiqqoh, S. A., dan Alamsyah, D. P. (2017). Peningkatan Kinerja Bisnis Usaha Mikro Melalui Kajian Komitmen Dan Abisius Pengusaha. *Jurnal Ecodemica*, 1(2).
- [15] Sihite, Mombang, Sule, E.T., Azis, Y. dan Kaltum, U. (2016). Gain Competitive Advantage Through Reputation. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 10(3), 2289-1560.