

**PENGARUH PENGUKURAN BALANCED SCORECARD (BSC)
TERHADAP KINERJA PERGURUAN TINGGI (STUDI KASUS PADA
BADAN LAYANAN UMUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN
SYARIF KASIM RIAU)**

Muhammad Zulbasri¹, Intan Diane Binangkit², Rian Rahmat Ramadhan³.

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Riau

¹E-mail: 180304087@student.umri.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh Pengukuran Balanced Scorecard (BSC) Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi (Studi Kasus pada Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan data primer dan sekunder yang diolah dengan pertimbangan responden yang diperoleh dari kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai badan layanan umum tahun 2020 yang berjumlah 765 orang. Metode penetapan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 responden. Data diolah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel penelitian berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: *Balanced Scorecard (BSC), Perspektif Keuangan, Perspektif Pelanggan, Perspektif Bisnis Internal, Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran, dan Kinerja*

Pendahuluan

Perubahan dalam lingkungan bisnis global memicu meningkatnya intensitas persaingan bisnis yang sangat kompetitif, kinerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi. Menurut Koesomowidjojo (2017) kinerja dalam suatu periode tertentu dapat dijadikan acuan untuk mengukur tingkat keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, sistem kinerja yang sesuai dan cocok untuk organisasi sangat diperlukan agar suatu organisasi mampu bersaing dan berkembang. Hery (2017) menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Pengukuran tersebut antara lain dapat digunakan sebagai dasar menyusun sistem imbalan atau sebagai dasar penyusunan strategi organisasi atau perusahaan. Sistem pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai alat pengendalian organisasi, karena pengukuran kinerja dibuat dengan menetapkan *reward* dan *punishment system*.

Indria (2020) menyebutkan bahwa sistem pengukuran kinerja tradisional merupakan salah satu cara yang umumnya digunakan oleh manajemen untuk mengukur kinerja. Pengukuran kinerja tradisional lebih menekankan kepada aspek keuangan, karena lebih mudah diterapkan sehingga tolok ukur kinerja personal diukur berkaitan dengan aspek keuangan saja. Namun, ukuran keuangan dirasa kurang layak bagi perusahaan sektor publik yang berjenis *quasi nonprofit organization* yaitu perusahaan yang menyediakan atau menjual barang jasa dengan maksud untuk melayani masyarakat dan memperoleh keuntungan, yang tujuan utama perusahaannya tidak hanya profitabilitas namun juga kepuasan pelanggan. Sistem ini lazim dilakukan dan mempunyai beberapa kelebihan, akan tetapi karena hanya menitikberatkan pada aspek keuangan tentunya menimbulkan adanya kelemahan (Umaimah, 2019). Pengukuran kinerja berdasar aspek keuangan dianggap tidak mampu

menginformasikan upaya-upaya apa yang harus diambil dalam jangka panjang, untuk meningkatkan kinerja organisasi. Di samping itu, sistem pengukuran kinerja ini dianggap tidak mampu mengukur aset tidak berwujud yang dimiliki organisasi seperti sumber daya manusia, kepuasan pelanggan, dan kesetiaan pelanggan.

Hal ini mendorong Kaplan (2012) menciptakan *Balanced Scorecard* sebagai metode pengukuran kinerja yang dapat melengkapi seperangkat ukuran kinerja keuangan dengan ukuran kinerja pendorong (*drivers*) dari aspek non keuangan. *Balanced Scorecard* menyediakan tujuan-tujuan strategis organisasi ke dalam seperangkat tolak ukur kinerja yang saling berhubungan. *Balanced Scorecard* merupakan suatu metode pengukuran kinerja yang tidak hanya mencerminkan pada kinerja keuangan saja, tetapi juga kinerja non keuangan. Aspek non keuangan mendapat perhatian yang cukup serius karena pada dasarnya peningkatan kinerja keuangan bersumber dari aspek non keuangan, sehingga apabila perusahaan akan melakukan pelipatgandaan kinerja maka fokus perhatian perusahaan akan ditujukan kepada peningkatan kinerja non keuangan, karena dari situlah keuangan berasal. Konsep *Balanced Scorecard* yang dikembangkan oleh Kaplan dan Norton merupakan salah satu metode pengukuran kinerja dengan memasukkan empat aspek/perspektif di dalamnya yaitu: *Financial perspective* (perspektif keuangan), *Customer perspective* (perspektif pelanggan), *Internal bisnis perspective* (perspektif proses bisnis internal), dan *Learning and growth perspective* (perspektif pembelajaran dan pertumbuhan).

Balanced Scorecard dinilai cocok untuk organisasi sektor publik karena tidak hanya menekankan pada aspek kuantitatif finansial, tetapi juga aspek kualitatif dan nonfinansial. Hal tersebut sejalan dengan sektor publik yang menempatkan laba bukan hanya sebagai ukuran kinerja utama, namun pelayanan yang cenderung bersifat kualitatif dan nonkeuangan.

Keunggulan model *Balanced Scorecard* dikarenakan *Key Performance Indicator* (KPI) sebagai metrik terkecil yang dimunculkan dari terjemahan strategi organisasi yang mana KPI adalah indikator atau ukuran yang dicapai untuk mengukur tingkat pencapaian kinerja terhadap sasaran strategi organisasi yang telah ditentukan.

Dari penelitian awal yang dilakukan, penulis menemukan beberapa masalah dari beberapa perspektif *Balanced Scorecard* Pada UIN Suska Riau, antara lain: Perspektif proses bisnis internal, terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh UIN Suska Riau diantaranya adalah pemanggilan yang dilakukan oleh kejaksaaan tinggi dalam kasus dugaan korupsi belanja tak wajar di Universitas Islam Negeri (UIN) Suska Riau yang masuk tahap penyelidikan, pemanggilan ini dilakukan terhadap sejumlah pegawai atas dasar temuan Pemeriksaan Laporan Keuangan Kementerian Agama RI Tahun Anggaran 2019. Temuan itu berupa pengelolaan dan penatausahaan kas UIN Suska Riau tahun anggaran 2019 yang tidak memadai dan terdapat belanja yang tidak diyakini kewajarannya sebesar Rp42.485.278.171 (sumber: www.riapos.jawapos.com).

Perspektif customer, UIN Suska Riau masih dihadapi dengan masalah UKT (Uang Kuliah Tunggal). Mahasiswa dari sejumlah Fakultas UIN Suska Riau melakukan aksi. Mahasiswa menuntut transparansi penggunaan anggaran UKT. Mahasiswa menilai pihak kampus tidak transparan dalam menyusun anggaran yang bersumber dari UKT mahasiswa. Hal ini disebabkan karena mahasiswa merasa fasilitas belajar dan mengajar masih kurang memuaskan, padahal UKT yang terkumpul dari mahasiswa sangat banyak. Mahasiswa mempertanyakan kemana UKT tersebut digunakan oleh UIN.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

***Balanced Scorecard* (BSC)**

Balanced Scorecard terdiri dari dua kata yaitu kartu skor (*scorecard*) dan berimbang (*balanced*). Kartu skor adalah kartu yang digunakan untuk mencatat skor hasil kinerja

seseorang. Kartu skor juga dapat digunakan untuk merencanakan skor yang hendak diwujudkan oleh personel di masa depan. Melalui kartu skor, skor yang hendak diwujudkan personel di masa yang akan datang kemudian dibandingkan dengan hasil yang sesungguhnya (Adam, 2012). Ridla (2016) mengatakan bahwa definisi *Balanced Scorecard* adalah suatu alat manajemen kinerja (*performance management tool*) yang dapat membantu organisasi untuk menerjemahkan visi dan strategi ke dalam aksi dengan memanfaatkan sekumpulan indikator keuangan dan non keuangan yang kesemuanya terjalin dalam hubungan sebab akibat.

Perspektif Keuangan (X1)

Perspektif keuangan ini, perusahaan dapat mengukur kinerja keuangan mereka, mengidentifikasi tren, dan membuat keputusan strategis yang berdasarkan pada informasi keuangan yang akurat dan relevan. Perspektif Keuangan dalam BSC membantu manajemen dalam menilai kesehatan keuangan perusahaan, serta memberikan informasi yang penting bagi pemangku kepentingan untuk menilai nilai dan potensi investasi dalam Perusahaan

Perspektif Pelanggan (X2)

Perspektif Pelanggan dalam BSC sangat penting karena pelanggan adalah salah satu elemen kunci kesuksesan bisnis. Memahami kebutuhan dan keinginan pelanggan, serta memberikan produk dan layanan yang berkualitas, merupakan faktor penting dalam mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Dengan menggunakan indikator-indikator ini, perusahaan dapat mengukur kinerja mereka dalam memberikan nilai tambah kepada pelanggan, menjaga loyalitas pelanggan, dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

Perspektif Proses Bisnis Internal (X3)

Perspektif Proses Bisnis Internal sangat penting karena mencerminkan efektivitas operasional dan kemampuan perusahaan dalam memberikan nilai tambah kepada pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya. Dengan memahami dan meningkatkan proses bisnis yang kritis, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya, dan memberikan produk atau layanan yang lebih baik kepada pelanggan. Perspektif ini juga membantu perusahaan dalam mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan melakukan perbaikan berkelanjutan untuk mencapai kinerja yang optimal (Hery, 2017).

Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran (X4)

Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan diantaranya bertugas mempersiapkan sumber daya manusia atau orang instansi pemerintah untuk memiliki kapabilitas menjalankan sistem yang terbangun dalam perspektif internal proses. Pada perspektif ini maka isu kapabilitas individu, kapabilitas informasi, motivasi merupakan medan kerja yang harus dipersiapkan, dimonitoring dan diukur dinamikanya (Kaplan., 2012).

Kinerja(Y)

Dari berbagai literatur secara umum disarikan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, Visi dan Misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi (Indria, 2020). Kinerja perusahaan merujuk pada evaluasi dan pengukuran hasil yang dicapai oleh perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja perusahaan dapat diukur melalui berbagai indikator dan metrik yang mencakup berbagai aspek, termasuk keuangan, operasional, pelanggan, dan pertumbuhan.

Pengaruh Perspektif Keuangan terhadap Kinerja

Paramita (2016) menjelaskan bahwa perspektif keuangan dalam konteks kinerja merujuk pada fokus pada aspek finansial dan angka-angka terkait dengan hasil keuangan suatu organisasi atau perusahaan. Dalam penelitian Bayhaqi (2020) menyimpulkan bahwa perspektif keuangan menjadi prioritas institusi, karena saat ini sumber pendapatan utama berasal dari dana mahasiswa sehingga institusi ingin menekan pendapatan dari dana mahasiswa dengan mencari dana bantuan seperti dana hibah dari kementerian pendidikan dan kebudayaan, dana hibah dari pemerintah daerah, dan bantuan dana dari perusahaan.

Umaima (2019) menyimpulkan bahwa perspektif keuangan yakni ukuran generik yaitu tingkat pengembalian investasi dan nilai tambah ekonomi. Return On investment (ROI). Berdasarkan hasil wawancara dengan Biro Keuangan Universitas (2016), ROI Universitas adalah sebesar 18% pada tahun 2014 dan meningkat menjadi 20% pada tahun 2015. Peningkatan angka ROI diatas menunjukkan bahwa dari sisi kinerja keuangan, universitas mengalami kenaikan yang positif. Tentu saja hal tersebut sejalan dengan berbagai upaya dan program yang telah dilakukan universitas guna mencapai peningkatan kinerja, baik aspek keuangan maupun non keuangan.

Dari penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis dalam penelitian ini :

H₁: Diduga Perspektif Keuangan berpengaruh terhadap Kinerja BLU UIN Sultan Syarif Kasim Riau tahun 2020.

Pengaruh Perspektif Pelanggan terhadap Kinerja

Satrio (2014) perspektif pelanggan dalam konteks kinerja merujuk pada fokus pada kepuasan pelanggan, persepsi pelanggan, dan hubungan dengan pelanggan sebagai indikator kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Dalam penelitian Bayhaqi (2020) perspektif pelanggan atau mahasiswa menjadi fokus kedua dari institusi dalam penilaian kinerja. Institusi menginginkan peningkatan kualitas layanan kepada mahasiswa untuk membantu dalam menjalankan perkuliahan dengan baik sehingga menghasilkan lulusan yang tepat waktu dan nilai IPK diatas 3,25 dengan ini mahasiswa mampu bersaing untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang keilmuannya.

Dari penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis dalam penelitian ini :

H₂: Diduga Perspektif Pelanggan berpengaruh terhadap Kinerja BLU UIN Sultan Syarif Kasim Riau tahun 2020.

Pengaruh Perspektif Proses Bisnis Internal terhadap Kinerja

Ridla (2016) menyimpulkan perspektif proses bisnis internal dalam konteks kinerja merujuk pada fokus pada efisiensi, efektivitas, dan perbaikan proses bisnis internal suatu organisasi atau perusahaan. Umaimah (2019) menjelaskan bahwa Internal Business Process, mendesain kurikulum sesuai dengan kebutuhan para stakeholders dan melakukan peninjauan secara berkala setiap 4 (empat) tahun sekali. Selain itu proses monitoring dan evaluasi pengembangan kurikulum dilakukan setiap 1 (satu) tahun sekali untuk memastikan apakah sudah diimplementasikan dengan baik di semua program studi yang ada di universitas dan mengetahui apakah ada permasalahan dalam implementasi dan melakukan tindakan preventif seandainya terjadi penyimpangan.

Dari penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis dalam penelitian ini :

H₃: Diduga Perspektif Proses Bisnis Internal berpengaruh terhadap Kinerja BLU UIN Sultan Syarif Kasim Riau tahun 2020.

Pengaruh Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran terhadap Kinerja

Umaimah (2019) perspektif pertumbuhan dan pembelajaran dalam konteks kinerja merujuk pada fokus pada kemampuan organisasi untuk terus berkembang, belajar, dan meningkatkan kapabilitasnya. Nugrahayu (2015) tujuan strategi PT Glory Indonesia Abadi pada perspektif ini adalah dengan mengidentifikasi infrastruktur yang harus dibangun oleh perusahaan dalam menciptakan pertumbuhan dan peningkatan kinerja jangka panjang. Membangun sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi yang produktif dan inovatif yang bisa memberikan Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi kontribusi optimal guna mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu pihak manajemen berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dan membangun sumber daya manusia yang sinergik sehingga mampu menciptakan keharmonisan dalam lingkungan kerja serta menumbuhkan semangat kerja tim.

Dari penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis dalam penelitian ini :

H₄: Diduga Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran berpengaruh terhadap Kinerja BLU UIN Sultan Syarif Kasim Riau tahun 2020.

Metode PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menggunakan metode untuk menguji atau meneliti hubungan antar variabel, dimana variabel tersebut diukur dengan menggunakan proksi tertentu sehingga data yang terdiri dari angka-angka tersebut dapat dianalisis menggunakan procedural statistik. Menurut (Sugiyono, 2010) Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan pengumpulan datanya bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010).

Populasi dan Sampel

1. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Layanan Umum tahun 2020 yang berjumlah 765 orang. Adapun Metode *Sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2015) *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pegawai, kriterianya :
 - a. Pimpinan BLU di Rektorat dan Fakultas, Pimpinan Lembaga dan Pimpinan UPT;
 - b. Kepala Bagian dan Sub Bagian;
 - c. Pengelola keuangan tingkat universitas, fakultas dan lembaga atau UPT;

Jumlah pegawai sesuai kriteria yang dijadikan sampel berjumlah 75 orang.

Jenis dan Sumber Data

Ada dua macam jenis data pada umumnya yaitu data kuantitatif dan data kualitatif yang akan dijelaskan di bawah ini :

1. Data Kuantitatif
2. Data Kualitatif

Ada dua macam sumber data pada umumnya yaitu data primer dan data sekunder yang akan dijelaskan di bawah ini :

1. Data Primer
2. Data Sekunder

Hasil Dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan analisis statistik yang memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), maximum, dan minimum. Berikut hasil uji statistik deskriptif pada perusahaan sub sektor otomotif:

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Total Perspektif Keuangan	75	10,00	45,00	33,4133	6,68013	44,624
Total Perspektif Pelanggan	75	9,00	45,00	33,2000	6,83591	46,730
Total Perspektif Proses Bisnis Internal	75	9,00	45,00	32,2800	7,97218	63,556
Total Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran	75	15,00	75,00	54,5067	11,29263	127,524
Total Kinerja	75	9,00	45,00	31,9733	6,96317	48,486
Valid N (listwise)	75					

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Dari tabel di atas, menunjukkan jumlah responden (N) adalah 75 orang. Dari 75 orang ini Perspektif Keuangan terkecil (minimum) adalah 10,00 dan Perspektif Keuangan tertinggi (maksimal) adalah 45,00 dengan nilai rata-rata adalah 33,41 dengan standar deviasi 6,68. Kemudian Perspektif Pelanggan terkecil (minimum) adalah 9,00 dan Perspektif Pelanggan tertinggi (maksimal) adalah 45,00 dengan nilai rata-rata adalah 33,20 dengan standar deviasi 6,84. Kemudian Perspektif Proses Bisnis Internal terkecil (minimum) adalah 9,00 dan Perspektif Proses Bisnis Internal tertinggi (maksimal) adalah 45,00 dengan nilai rata-rata motivasi adalah 32,28 dengan standar deviasi 7,98. Kemudian Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran terkecil (minimum) adalah 15,00 dan Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran tertinggi (maksimal) adalah 75,00 dengan nilai rata-rata kinerja pegawai adalah 54,51 dengan standar deviasi 11,29. Kemudian Kinerja terkecil (minimum) adalah 9,00 dan kinerja pegawai tertinggi (maksimal) adalah 45,00 dengan nilai rata-rata kinerja pegawai adalah 31,97 dengan standar deviasi 6,96.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui model dalam regresi yang mampu menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini dapat dilakukan dengan cara uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Total Perspektif Keuangan	Total Perspektif Pelanggan	Total Perspektif Proses Bisnis Internal	Total Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran	Total Kinerja
N		75	75	75	75	75
Normal Parameters(a,b)	Mean	33,4133	33,2000	32,2800	54,5067	31,9733
	Std. Deviation	6,68013	6,83591	7,97218	11,29263	6,96317
Most Extreme Differences	Absolute	,157	,195	,194	,148	,158
	Positive	,123	,101	,094	,061	,092
	Negative	-,157	-,195	-,194	-,148	-,158

Kolmogorov-Smirnov Z	1,363	1,689	1,676	1,282	1,372
Asymp. Sig. (2-tailed)	,087	,067	,073	,075	,063

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Dilihat dari tabel diatas, nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov seluruh variabel penelitian diatas 0,05, dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal dan layak untuk digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,5	1,154		-1,3	0,2		
	Perspektif Keuangan	-0,1	0,058	-0,093	-1,67	0,1	0,294	3,403
	Perspektif Pelanggan	0,365	0,061	0,358	5,952	0	0,254	3,931
	Perspektif Proses Bisnis Internal	0,144	0,054	0,165	2,649	0,01	0,237	4,211
	Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran	0,366	0,038	0,594	9,526	0	0,237	4,227

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Dilihat dari nilai tolerance pada tabel 4.24 diatas, terlihat bahwa tidak ada nilai tolerance dari masing-masing variabel yang kurang dari 0,10, dan tidak nilai VIF yang lebih dari 10. Maka ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian tidak terkena multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,57	1,177		1,639	0,199
	Perspektif Keuangan	0,07	0,083	0,031	1,479	0,1
	Perspektif Pelanggan	0,65	0,061	0,579	4,177	0,084
	Perspektif Proses Bisnis Internal	0,44	0,044	0,649	1,913	0,092
	Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran	0,66	0,084	0,395	4,588	0,353

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Dilihat dari tabel diatas, terlihat bahwa nilai signifikansi seluruh variabel penelitian diatas 5%. Maka ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terkena heteroskedastisitas.

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					

(Constant)	1,496	1,154		1,296	0
Perspektif Keuangan	0,097	0,058	0,093	1,665	0,042
Perspektif Pelanggan	0,365	0,061	0,358	5,952	0,015
Perspektif Proses Bisnis Internal	0,144	0,054	0,165	2,649	0,008
Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran	0,366	0,038	0,594	9,526	0,027

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan data pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 1,496 + 0,097 \text{ PK} + 0,365 \text{ PP} + 0,144 \text{ PBI} + 0,366 \text{ PerP}$$

- Konstanta sebesar 1.496 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata kinerja adalah sebesar 1.496.
- Koefisien regresi Perspektif Keuangan 0.097 menyatakan bahwa setiap kenaikan Perspektif Keuangan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,097.
- Koefisien regresi Perspektif Pelanggan 0.365 menyatakan bahwa setiap kenaikan Perspektif Pelanggan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,365.
- Koefisien regresi Perspektif Proses Bisnis Internal 0.144 menyatakan bahwa setiap kenaikan Perspektif Proses Bisnis Internal akan meningkatkan kinerja sebesar 0,144.
- Koefisien regresi Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran 0.366 menyatakan bahwa setiap kenaikan Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,366.

Tabel 7. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3356,975	4	839,244	254,347	,000(a)
	Residual	230,972	70	3,3		
	Total	3587,947	74			

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Dari data tabel di atas, terlihat besaran nilai F hitung sebesar 254,347 dengan probabilitas sebesar 0,00. Oleh karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Perspektif Keuangan, Perspektif Pelanggan, Perspektif Proses Bisnis Internal dan Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,967(a)	,936	,932	1,81648

a Predictors: (Constant), Total Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran, Total Perspektif Pelanggan, Total Perspektif Keuangan, Total Perspektif Proses Bisnis Internal

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Dari data tabel di atas, terlihat besaran nilai dari adjusted R² adalah 0,932, hal ini berarti variabel Kinerja dapat dijelaskan dan dipengaruhi oleh seluruh variabel independen (Perspektif Keuangan, Perspektif Pelanggan, Perspektif Proses Bisnis Internal dan Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran) dalam penelitian ini sebesar 93,20%. Sedangkan sisanya (100% - 93,20% = 6,80%) dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kesimpulan

1. Hipotesis pertama diterima, Perspektif Keuangan mempengaruhi kinerja Badan Layanan Umum (BLU) dengan memberikan gambaran tentang kesehatan keuangan dan keberlanjutan operasional BLU. Perspektif Keuangan dalam konteks Badan Layanan Umum fokus pada aspek-aspek keuangan yang mencerminkan kinerja keuangan organisasi dan dampaknya terhadap kelangsungan dan keberlanjutan BLU.
2. Hipotesis kedua diterima, Perspektif Pelanggan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Badan Layanan Umum (BLU) karena berfokus pada pemenuhan kebutuhan dan kepuasan pelanggan.
3. Hipotesis ketiga diterima, Perspektif Proses Bisnis Internal dalam *Balance Scorecard* atau sistem pengukuran kinerja lainnya, BLU dapat mengidentifikasi peluang perbaikan dan inovasi dalam proses operasional.
4. Hipotesis keempat diterima, Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran dalam *Balance Scorecard* atau sistem pengukuran kinerja lainnya, BLU dapat meningkatkan kemampuan adaptasi mereka terhadap perubahan lingkungan dan meningkatkan kualitas dan efektivitas layanan yang mereka berikan.

Saran

1. Untuk meningkatkan keakuratan pengisian kuesioner, sebaiknya penelitian selanjutnya menggunakan metode selain metode survey, contohnya seperti metode eksperimen.
2. Berdasarkan keterbatasan mengenai jumlah sampel pada penelitian ini, saran bagi penelitian selanjutnya adalah sebaiknya menambah jumlah sampel penelitian dengan memperluas periode pengamatan dan dengan kriteria yang berbeda.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan supaya menggunakan sampel Perguruan Tinggi BLU lainnya yang ada di Pekanbaru supaya memperoleh hasil yang lebih valid.

Daftar Pustaka

- Adam, H. (2012). Internalisasi Akuntansi Manajemen Perspektif Balanced Scorecard Dalam Pengukuran Kinerja Perguruan Tinggi. *El Muhasaba: Jurnal Akuntansi*, 1(1). <https://doi.org/10.18860/em.v1i1.1876>
- Anggi Putri Pertiwi, Walesa Danto, K. A. L. (2011). *Balanced Scorecard* Sebagai Alat Ukur Kinerja Perguruan Tinggi (IT Telkom). *Researchgate*, 6(May 2014).
- Bayhaqi, I. (2020). Implementasi Metode *Balanced Scorecard* dalam Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Perguruan Tinggi Vokasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(3), 834. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i3.779>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (IX)*. UNDIP.
- Hery. (2017). *Balanced Scorecard for Business* (O. Heriyani (ed.); 1st ed.). PT. Grasindo.
- Huda, A. Z. (2013). Analisis Kinerja dengan Pendekatan Balanced Scorecard. *Jurnal Publikasi*, 12–15. <http://eprints.ums.ac.id/23857/>
- Indria, I. S. (2020). Pengaruh Balanced Scorecard terhadap Kinerja Perguruan Tinggi : Perspektif Non Financial. *UMY Repository*.
- Kaplan., R. S. (2012). *The Strategy Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in The New Business Environment*. Harvard Business School Press , 2012.
- Koesomowidjojo, S. R. . (2017). *Balanced Scorecard : Model Pengukuran Kinerja dengan Empat Perspektif* (Andriansyah (ed.); Vol. 1). Raih Asa Sukses.
- Komala, C. (2020). Pengaruh perspektif pelanggan, bisnis internal, pembelajaran dan pertumbuhan terhadap kinerja Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Sukabumi. *UIN SGD Repository, November*. <http://digilib.uinsgd.ac.id/34247/>
- Paramita, E. R. D. (2016). Persepsi Pengukuran Kinerja Fakultas dengan Metode *Balanced Scorecard*. *SanataDharmaRepository*. <https://www.infodesign.org.br/infodesign/article/view/355%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/731%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article>

- /view/269%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/106
- Pusdika, H. (2016). Pengaruh Penerapan *Balanced Scorecard* Terhadap Kinerja Manajemen Pt . Bank Rakyat Indonesia Tbk. In *Bachelor's thesis, Perpustakaan FEB UIN Jakarta*.
- Rangkuti, F. (2011). *SWOT Balanced Scorecard* (1st ed.). PT. Gramedia.
- Ridla, M. R. (2016). Analisis *Balanced Scorecard* pada Kinerja Perguruan Tinggi Swasta Islam di Kopertais Wilayah III Yogyakarta. *Jurnal MD, 1*(Juni). <https://hbr.org/2007/07/using-the-balanced-scorecard-as-a-strategic-management-system>
- Saputri, E. M., Kusuma, I. L., & Prastiwi, E. I. (2021). Pengaruh Pengukuran *Balanced Scorecard* Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus PT. Indo Veneer Utama). *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 1–14.
- Satrio Mangkunegoro, H. A. (2014). *Balanced Scorecard* Implementation as a Measurement of the UB Hotel Performance Assessment. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa UB*, 1–13.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D* (1st ed.). Alfabeta.
- Umaimah. (2019). *Balanced Scorecard* Sebagai Pengukuran Kinerja Pada Perguruan Tinggi. *Manajerial, 5*(1), 84. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v5i1.742>
- Verawati Suryaputra, A. Y. (2012). Perancangan Ukuran Kinerja Pelaksanaan Strategi Berdasarkan Model *Balanced Scorecard* Pada Perguruan Tinggi. *LPPM UKP, 1*, 1–35. <https://journal.unpar.ac.id/index.php/Sosial/article/view/88>
- Yuda Sartika, C. W. (2012). Pengukuran Kinerja Perguruan Tinggi Badan Hukum Milik Negara (PT BHMN) dengan Pendekatan *Balanced Scorecard*. *UI Repository*.

