

## Pengaruh Penerapan *Balanced Scorecard* dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial

**Kanyaka Hajjar Saghara, Yuni Rosdiana\*, Epi Fitriah**

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

kanyakahajjar@gmail.com, yunisjafar95@gmail.com, epifitriah123@gmail.com

**Abstract.** Rapid business growth causes the level of competition to be more competitive, so companies need to pay attention to the quality and utilization of existing resources to improve their performance and competitiveness. One important factor in this case is managerial performance. This study aims to examine the effect of balanced scorecard (BSC) implementation and decentralization on managerial performance at Sekarwangi Hospital. The research method used is quantitative with a verification approach, with a convenience sampling technique involving 61 managers as respondents. The results showed that the application of balanced scorecard (BSC) has a positive influence on managerial performance, because balanced scorecard (BSC) encourages managers to work more effectively and efficiently. In addition, decentralization is also proven to have a positive effect on managerial performance, because an increase in the level of decentralization gives more authority to lower-level managers, which leads to a more effective division of tasks, a more targeted analysis of work results, faster decision making and regular performance evaluations to ensure that the steps taken are in accordance with the standards, will have an impact on improving managerial performance.

**Keywords:** *Balanced Scorecard, Decentralization, Managerial Performance.*

**Abstrak.** Pertumbuhan bisnis yang pesat menyebabkan tingkat persaingan semakin kompetitif, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kualitas dan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk meningkatkan kinerja dan daya saingnya. Salah satu faktor penting dalam hal ini adalah kinerja manajerial. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penerapan *balanced scorecard* (BSC) dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial di RSUD Sekarwangi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan verifikatif, dengan teknik pengambilan sampel *convenience sampling* yang melibatkan 61 manajer sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *balanced scorecard* (BSC) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial, karena *balanced scorecard* (BSC) mendorong manajer untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien. Selain itu, desentralisasi juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, karena peningkatan tingkat desentralisasi memberikan lebih banyak wewenang kepada manajer tingkat bawah, yang mengarah pada pembagian tugas yang lebih efektif, analisis hasil kerja yang lebih terarah, pengambilan keputusan yang lebih cepat dan evaluasi kinerja yang rutin memastikan langkah-langkah yang diambil sesuai dengan standar, akan berdampak pada peningkatan kinerja manajerial.

**Kata Kunci:** *Balanced scorecard, Desentralisasi, Kinerja Manajerial.*

## A. Pendahuluan

Pesatnya perkembangan bisnis menyebabkan persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada kualitas serta optimalisasi sumber daya yang dimiliki, karena faktor tersebut berperan penting dalam mendukung kemajuan perusahaan. Agar tetap bertahan dalam persaingan jangka panjang, perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya secara optimal, yang salah satunya dipengaruhi oleh kinerja manajerial (Islamidina & Fitriah, 2022:31-32). Kinerja manajerial merujuk pada kemampuan seorang manajer dalam mengelola sumber daya perusahaan secara efektif guna mencapai keuntungan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Rudianto, 2013:31).

Menurut Mahoney & Carroll (2022:28), kinerja manajerial mencakup berbagai aspek yang mendukung kelancaran kegiatan produksi di perusahaan, yang dimulai dengan perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, serta pengaturan staf. Hal ini juga sejalan dengan penjelasan Mulyadi & Johny (2020:40), yang menekankan bahwa kinerja manajerial sangat bergantung pada fungsi-fungsi manajerial, seperti perencanaan, koordinasi, dan pengawasan, yang harus dilaksanakan dengan baik. Bastian (2013) juga menambahkan bahwa kinerja manajerial berhubungan dengan kemampuan manajer dalam mencapai tujuan strategis organisasi.

Namun, kegagalan manajer dalam mengelola operasional perusahaan, seperti yang terjadi di Rumah Sakit Zainoel Abidin, dapat berdampak negatif, seperti masalah korupsi pada tenaga kesehatan, serta kualitas pelayanan yang buruk, misalnya antrian panjang dan penumpukan pasien (Haidar, 2024). Hal serupa juga terjadi pada RSUD Sekarwangi, di mana dugaan korupsi terkait surat perintah kerja fiktif telah merugikan negara hingga 25 Miliar (Suganda, 2022).

Dalam perspektif Islam, kemampuan manajerial untuk mencapai kesuksesan sangat penting. Konsep ini sesuai dengan ajaran dalam Al-Qur'an (Q.S. Al-Baqarah [2]:30), di mana kemampuan untuk mengelola, termasuk dalam hal ini pengelolaan sumber daya, adalah suatu bentuk amanah yang harus dijalankan dengan baik. Silawati (2024) menekankan bahwa kemampuan manajerial dapat diaplikasikan jika kita dapat mendefinisikan secara jelas apa yang perlu diukur, dan hasil pengukuran yang objektif dapat menjadi dasar untuk menilai dan mengelola kinerja.

Keberhasilan perusahaan secara keseluruhan dapat dipengaruhi oleh peningkatan kinerja manajerial (Sigilipu, 2013). Balanced scorecard (BSC), yang diciptakan oleh Kaplan & Norton pada tahun 1990, merupakan alat yang digunakan untuk mengukur efektivitas manajerial. Dalam mengevaluasi kinerja, balanced scorecard (BSC) menggabungkan faktor finansial dan nonfinansial, dengan mempertimbangkan sudut pandang pelanggan, proses bisnis internal, serta pertumbuhan dan pembelajaran (Mulyadi, 2007:3).

Hery (2019) menjelaskan bahwa balanced scorecard (BSC) memberikan pandangan komprehensif bagi manajer puncak mengenai kinerja organisasi, sedangkan Giannopoulos et al. (2013) menyatakan bahwa balanced scorecard (BSC) telah banyak digunakan di lingkungan bisnis internasional sebagai sistem manajemen kinerja strategis. Selain itu, balanced scorecard (BSC) juga telah diterapkan dalam sektor publik, dengan empat perspektif yang relevan dalam konteks ini: financial, stakeholder, proses internal, serta inovasi dan pembelajaran (Moeherton dalam Nufus & Lestari, 2019:2).

Namun, penerapan balanced scorecard (BSC) dalam berbagai kasus, seperti pada RSUD Sekarwangi, menunjukkan bahwa ada beberapa perspektif yang belum diterapkan dengan baik. Misalnya, dalam perspektif proses internal, kualitas pelayanan medis belum sesuai dengan standar, yang berdampak pada dugaan malpraktik dan pungli di rumah sakit tersebut (Firmansyah, 2020). Sementara itu, pada perspektif financial, RSUD Siti Fatimah mengalami pembengkakan anggaran yang perlu diaudit oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) (Yosep, 2024).

Penelitian-penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Islamidina & Fitriah (2022) di Matahari Department Store Tbk, menunjukkan bahwa penerapan balanced scorecard (BSC) berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Begitu pula dengan penelitian Dewi et al. (2023) di Bank BJB yang menemukan bahwa keempat perspektif balanced scorecard (BSC) berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan pengaruh sebesar 84%. Namun, penelitian oleh Darius et al. (2021) di PT Taspen (PERSERO) cabang Manado menunjukkan bahwa perspektif keuangan, seperti ROA dan ROE, belum menunjukkan kinerja keuangan yang baik, yang mempengaruhi efektivitas BSC.

Lebih jauh, salah satu elemen yang dapat meningkatkan kinerja manajerial adalah desentralisasi. Menurut Hansen (2011), desentralisasi membutuhkan pelimpahan wewenang secara resmi ke tingkat yang lebih rendah, sehingga manajer di level tersebut dapat mengambil keputusan

secara mandiri dengan tetap bertanggung jawab atas hasilnya. Hal ini juga diungkapkan oleh Sodikin (2015), yang menekankan bahwa desentralisasi dapat mempercepat pengambilan keputusan dan meningkatkan efektivitas operasional.

Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja manajerial di berbagai sektor, termasuk sektor kesehatan, penerapan balanced scorecard (BSC) dan desentralisasi dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja manajerial pada rumah sakit.

## B. Metode

Dalam penelitian ini, objek yang diteliti merupakan fokus utama yang mencakup lokasi, waktu, pelaku, dan aktivitas yang akan dikaji, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2013:20) dan Umar (2013:18). Penerapan Balanced scorecard (BSC), desentralisasi, dan kinerja manajerial menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini. Suatu strategi ilmiah untuk mengumpulkan dan mengevaluasi data untuk suatu tujuan tertentu dikenal sebagai metode penelitian (Sugiyono, 2013:2). Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan verifikatif untuk menganalisis hipotesis mengenai dampak penerapan balanced scorecard (BSC) dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial di RSUD Sekarwangi.

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Desentralisasi dan penerapan balanced scorecard (BSC) merupakan variabel bebas yang diteliti, sedangkan kinerja manajerial merupakan variabel terikat (Sugiyono, 2018:39). Operasionalisasi variabel yang menghasilkan indikator yang terukur dan tidak ambigu dilakukan untuk memudahkan pengukuran. Kuesioner yang diisi oleh responden menjadi sumber data penelitian (Sugiyono, 2013:193). Kuesioner berisi pertanyaan tentang kinerja manajerial, desentralisasi, dan implementasi BSC disebarakan untuk mengumpulkan data.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh manajer di RSUD Sekarwangi berjumlah 86 orang (Sugiyono, 2021). Sampel diambil menggunakan teknik convenience sampling, yang mencakup 61 manajer sebagai responden untuk memastikan data yang representatif (Sekaran & Bougie, 2013:241). Pengujian instrumen dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM-PLS) untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas kuesioner (Darwin et al., 2021:142).

Skala Likert untuk persepsi responden terhadap faktor yang diteliti akan digunakan untuk menilai data yang terkumpul (Sudaryono, 2017). Uji t dan nilai p digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model struktural untuk menguji keterkaitan antar variabel (Ghozali, 2021:49).

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Hasil Temuan Pertama

#### Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Dengan menggunakan fungsi *r-square* dan *f-square*, pengujian model struktural (*inner model*) dengan SmartPLS 3.0 bertujuan untuk menentukan besarnya nilai persentase variasi. Pengaruh simultan antar variabel diukur menggunakan *R-square*. Hasil dari pengujian *r-square* disajikan dalam Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1.** Nilai Hasil Pengujian *R-Square*

R Square	R Square Adjusted
0,835	0,829

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS, 2025

Dari tabel yang disajikan, nilai *r-square* sebesar  $0,835 > 0,75$  menunjukkan bahwa pengaruh dalam model ini besar (Ghozali, 2021:73). Hal ini berarti bahwa kedua variabel yang dianalisis, yaitu penerapan *balanced scorecard* (BSC) dan desentralisasi, mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja manajerial. Pengaruh yang besar ini mencerminkan adanya pengaruh yang kuat antara penerapan BSC dan desentralisasi dengan peningkatan kinerja manajerial di RSUD Sekarwangi.

Selain itu, nilai *r-square adjusted* yang mencapai 0,829 mengindikasikan bahwa model yang digunakan untuk memprediksi pengaruh *balanced scorecard* (BSC) dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial juga sangat akurat dan efektif. Dengan kata lain, model ini mampu memberikan prediksi yang valid dan konsisten mengenai bagaimana kedua variabel tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja manajerial, dengan pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan.

Untuk mengukur pengaruh secara parsial antara variabel, digunakan fungsi *f-square*. Hasil dari pengujian *f-square* dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2.** Nilai Hasil Pengujian melalui F-Square

Keterangan	Y (Kinerja Manajerial)
X1 (Penerapan <i>Balanced scorecard</i> (BSC))	0,756
X2 (Desentralisasi)	0,608

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS, 2025

Dalam analisis ini, interpretasi terhadap nilai *f-square* mengklasifikasikan nilai di atas 0,2 sebagai kecil, di atas 0,15 sebagai moderat, dan lebih dari 0,35 sebagai besar (Ghozali, 2021:73). Berdasarkan hasil yang diperoleh, nilai *f-square* untuk pengaruh penerapan *balanced scorecard* (BSC) terhadap kinerja manajerial tercatat sebesar 0,756, yang menandakan pengaruh besar secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *balanced scorecard* (BSC) memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja manajerial.

Sedangkan, memiliki nilai *f-square* sebesar 0,608 untuk dampak desentralisasi terhadap kinerja manajerial juga cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa desentralisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja manajerial, jika desentralisasi dilakukan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja manajerial pada rumah sakit. Kedua variabel ini menunjukkan korelasi yang kuat, yang menyoroti pentingnya desentralisasi dan penerapan *balanced scorecard* (BSC) dalam meningkatkan kinerja manajerial.

### Pengujian Hipotesis

Prosedur bootstrapping aplikasi SmartPLS 3.0, yang berfungsi sebagai uji-t dalam kerangka kerja *partial least square*, digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Jika nilai t-statistik > 1,96 maka  $H_a$  diterima sedangkan jika nilai t-statistik < 1,96 maka  $H_a$  ditolak (Ghozali, 2021).

**Tabel 3.** Nilai Hasil Pengujian *Bootstrapping*

	<i>Original Sample</i> (O)	<i>Sample Mean</i> (M)	<i>Standard Deviation</i> (STDEV)	<i>T Statistics</i> ( O/STD EV )	<i>P Values</i>
X2 (Desentralisasi) -> Y (Kinerja Manajerial)	0,536	0,535	0,102	5,255	0,000
X1 (Penerapan <i>Balanced scorecard</i> (BSC)) -> Y (Kinerja Manajerial)	0,668	0,663	0,160	4,176	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS, 2025

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Manajerial Dipengaruhi oleh Variabel Penerapan *Balanced scorecard* (BSC). Hipotesis ini didukung oleh nilai t-statistik sebesar 4,176 yang lebih tinggi dari 1,96 dan nilai p sebesar 0,00 yang lebih rendah dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Manajerial dipengaruhi oleh variabel Penerapan *Balanced scorecard* (BSC).

Kinerja Manajerial Dipengaruhi oleh Variabel Desentralisasi. Hipotesis ini juga didukung karena nilai t-statistik untuk variabel ini adalah 5,255, yang juga lebih dari 1,96, dan nilai p 0,00 kurang dari 0,05. Dengan demikian, kinerja manajerial dipengaruhi oleh variabel desentralisasi.

## Analisis dan Pembahasan

### Pengaruh Penerapan *Balanced scorecard* (BSC) terhadap Kinerja Manajerial

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_{a1}$ ) diterima karena t-statistik sebesar 4,176 lebih tinggi dari ambang batas 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja manajerial (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh penerapan *balanced scorecard* (BSC) (X1). Korelasi parsial yang sangat kuat antara penerapan *balanced scorecard* (BSC) dan kinerja manajemen ditunjukkan oleh nilai *f-square* sebesar 0,756.

Penegasan dari jawaban kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas manajer memberikan skor tinggi pada indikator P4 dalam variabel penerapan *balanced scorecard* (BSC) yang berfokus pada penugasan yang efektif dan efisien, serta indikator P29 dari variabel kinerja manajerial yang menekankan pada kemampuan kerja sama tim. Hal ini menunjukkan bahwa Dengan penugasan yang dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan *job desk* masing-masing, setiap manajer dapat menjalankan tugasnya dengan lebih terarah, sehingga mempermudah kerja sama dalam tim. Kemampuan menjalin kerja sama yang baik akan mendukung pertukaran informasi, koordinasi antarunit, serta pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja manajerial secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang diungkapkan oleh Islamidina & Fitriah (2022), yang menyatakan bahwa penerapan *balanced scorecard* (BSC) memiliki peran penting dalam membantu manajer mengukur dan meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Penerapan *balanced scorecard* (BSC) memberikan kerangka kerja yang jelas bagi manajer untuk memonitor berbagai aspek kinerja, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. Dengan menggunakan pendekatan ini, perusahaan dapat memastikan bahwa strategi yang diterapkan selaras dengan tujuan dan visi jangka panjang mereka.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Dewi et al. (2023) dan Carolina (2019), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara penerapan BSC dan peningkatan kinerja manajerial. Kedua penelitian tersebut mendukung hasil penelitian ini, yang mengindikasikan bahwa penerapan BSC tidak hanya membantu dalam mengukur kinerja tetapi juga berkontribusi pada pencapaian hasil yang lebih baik dalam manajemen. Penerapan BSC secara efektif memberikan gambaran yang komprehensif tentang kinerja organisasi, memungkinkan manajer untuk membuat keputusan yang lebih terinformasi dan tepat sasaran.

Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi kelemahan pada dimensi perspektif inovasi dan pembelajaran, terutama dalam hal pemanfaatan teknologi informasi. Beberapa manajer masih belum memaksimalkan penggunaan teknologi yang tersedia, yang menyebabkan kesulitan dalam memperoleh data yang akurat dan real-time. Hal ini dapat menghambat proses pengambilan keputusan yang berbasis data dan berpotensi memengaruhi efektivitas strategi jangka panjang yang diterapkan oleh organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran yang jelas bahwa meskipun penerapan BSC secara keseluruhan memberikan dampak positif, aspek teknologi dan inovasi perlu lebih diperhatikan untuk memaksimalkan potensi sistem manajerial yang ada.

### Pengaruh Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial

Pengujian hipotesis menunjukkan t-statistik sebesar 5,255, yang lebih besar dari nilai ambang batas 1,96, sehingga hipotesis alternatif ( $H_{a1}$ ) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa desentralisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial dengan nilai *f-square* sebesar 0,608, yang menunjukkan adanya pengaruh besar secara parsial.

Sebagian besar manajer memberikan skor tinggi pada indikator pembagian tugas (P12), yang berhubungan erat dengan indikator kemampuan kerja sama tim (P23). Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas desentralisasi bukan hanya membantu dalam manajemen tugas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Pembagian tanggung jawab yang jelas memungkinkan setiap individu bekerja sesuai perannya, sehingga meningkatkan rasa saling percaya, komunikasi yang baik, dan kemampuan kolaboratif di antara para manajer. Dengan demikian, desentralisasi berperan penting dalam mendukung kinerja manajerial secara keseluruhan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Wila (2019), yang mengemukakan bahwa desentralisasi memiliki dampak positif dalam meningkatkan perencanaan serta pencapaian target perusahaan. Desentralisasi memberikan lebih banyak otonomi kepada manajer di tingkat bawah untuk membuat keputusan yang lebih cepat dan tepat, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja manajerial.

Temuan ini menunjukkan bahwa dengan pemberian wewenang yang lebih besar, perusahaan dapat lebih responsif terhadap perubahan dan kebutuhan pasar, sehingga meningkatkan efektivitas operasional.

Selain itu, penelitian ini juga konsisten dengan temuan Isniani (2021) dan Bachtiar et al. (2018), yang menemukan bahwa desentralisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Pendelegasian wewenang yang jelas dan terstruktur memungkinkan manajer untuk fokus pada pengelolaan tugas secara lebih efisien. Namun, berbeda dengan temuan tersebut, penelitian Lempas et al. (2018) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana desentralisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini mungkin berkaitan dengan kurangnya optimalisasi pendelegasian wewenang dalam organisasi, yang menghambat tercapainya kinerja yang diinginkan.

Meskipun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi kelemahan pada dimensi akuntabilitas, terutama terkait dengan pemanfaatan laporan kinerja untuk memastikan bahwa tugas terlaksana sesuai dengan standar yang ditetapkan. Keterbatasan ini dapat menyebabkan masalah yang tidak terdeteksi secara dini dan berpotensi menghambat kinerja. Sebagai solusi, penelitian ini menyarankan agar manajer diberikan pelatihan dalam menganalisis laporan kinerja secara lebih mendalam, serta menerapkan sistem pelaporan digital *real-time* untuk memudahkan pemantauan dan evaluasi. Dengan demikian, organisasi akan dapat mengatasi kelemahan yang ada dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi dalam pengambilan keputusan manajerial.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh penerapan balanced scorecard (BSC) dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial di RSUD Sekarwangi, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, penerapan balanced scorecard (BSC) memiliki dampak positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini dikarenakan BSC mendorong manajer untuk bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tugas masing-masing. Selain itu, BSC memfasilitasi pengukuran dan analisis pekerjaan, memungkinkan manajer untuk memeriksa program secara sistematis. Penerapan balanced scorecard (BSC) juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan, memperkuat koordinasi antarunit, serta meningkatkan kerja sama antar rekan kerja, sehingga meningkatkan kinerja manajerial pada rumah sakit.

Kedua, desentralisasi juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Peningkatan tingkat desentralisasi memberikan lebih banyak wewenang kepada manajer tingkat bawah, yang berdampak pada pembagian tugas yang lebih efektif, pengukuran dan analisis hasil kerja yang lebih terarah, serta pengambilan keputusan yang lebih cepat. Selain itu, desentralisasi mendorong manajer untuk bertanggung jawab atas pencapaian target, memperkuat kolaborasi dengan rekan kerja, dan memastikan langkah-langkah yang diambil sesuai standar melalui evaluasi kinerja rutin. Semua ini berkontribusi pada peningkatan kinerja manajerial secara signifikan.

#### **Ucapan Terima Kasih**

Segala puji dan syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat, kesehatan, dan kesempatan yang telah diberikan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dorongan, doa, dan dukungan rohani selama proses penelitian. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada dosen pembimbing akademik yang telah membantu kami dalam menyelesaikan penelitian ini dengan memberikan arahan, nasihat, dan bimbingan yang sangat berharga. Selain itu, ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada pihak RSUD Sekarwangi atas kerja sama, dukungan, dan data yang diberikan selama proses penelitian. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada rekan-rekan pejuang dan mahasiswa yang senantiasa memberikan dukungan, bantuan, dan diskusi yang produktif. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan memajukan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang administrasi rumah sakit. Kami menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu kami mengharapkan masukan dan saran untuk perbaikan penelitian di masa mendatang.

**Daftar Pustaka**

- Asep Suganda. (2022). Soal SPK Fiktif 25 Milyar, Kejaksaaan Periksa Eks Dirut RSUD Sekarwangi? *Lingkarpna.Id*. <https://lingkarpna.id/soal-spk-fiktif-25-milyar-kejaksaaan-periksa-eks-dirut-rsud-sekarwangi/>
- Bastian, I. (2013). *Sistem Perencanaan dan Penganggaran Pemerintah Daerah Indonesia*. Salemba Empat.
- Cindy Carolina. (2019). Pengaruh Balanced Score Card, Motivasi Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada RSUD Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis).
- Darwin, M., Reynelda Mamodol, M., Alparis Sormin, S., Nurhayati, Y., & Tambunan, H. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Media Sains Indonesia.
- Dewi, S. P., Homan, H. S., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bandung, E. (2023). Pengaruh Penerapan Balanced scorecard (BSC) Terhadap Kinerja Manajemen Pada Bank BJB Kantor Pusat Bandung. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Perbankan*, 17(1), 892–906.
- Fira Isniani. (2021). Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan, Desentralisasi, dan Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial Selama Pandemi (Studi Empiris Pada Perusahaan Jasa Perhotelan Di Kota Pekanbaru).
- Islamidina, F, & Fitriah, E. (2022). Analisis Penerapan Balanced scorecard dalam Meningkatkan Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*, 25–32. <https://doi.org/10.29313/jra.v2i1.685>
- Giannopoulos, G., Holt, A., Khansalar, E., & Cleanthous, S. (2013). The Use of the Balanced scorecard in Small Companies. *International Journal of Business and Management*, 8(14). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p1>
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Square Concept Techniques and Applications using SMARTPLS 3 Program for Empirical Research*. Faculty of Economic and Business Gadjah Mada University.
- Haidar. (2024, July 16). Layanan Kesehatan di RS Zainoel Abidin buruk dan Korup. *Beritakini.Co*. [https://beritakini.co/news/layanan-kesehatan-di-rs-zainoel-abidin-buruk-dan-korup/index.html#google\\_vignette](https://beritakini.co/news/layanan-kesehatan-di-rs-zainoel-abidin-buruk-dan-korup/index.html#google_vignette)
- Hery. (2019b). *Manajemen Kinerja*. PT Grasindo.
- Lempas, Y. (2018). Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajer pada PT. Sinar Galeson Prima Manado. *Maret*, 2(1), 431–44.
- Mahoney, & Caroll. (2022). *Development of Managerial Performance: A Research Approach*. South Western Publ. Co.
- Mulyadi, & Johny Setiawan. (2020). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Salemba Empat.

- Nadea Bachtiar, A., Rosdiana, Y., & Fitriah, E. (2018). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial (Survey pada Perusahaan Farmasi di Kota Bandung, Jawa Barat). 2460–6561.
- Rudianto. (2013). Akuntansi Manajemen. Erlangga.
- Sekaran, & Bougie. (2013). Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian (Vol. 6th). Salemba Empat.
- Sigilipu. (2013). Pengaruh penerapan informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial. *Jurnal EMBA*, 1, 239–247.
- Slamet Sodikin. (2015). Akuntansi Manajemen Sebuah Pengantar (Kelima).
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Syafrina Wila. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Desentralisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial pada Bank Sumut (Kantor Pusat).
- Yosep. (2024, September 24). RSUD Siti Fatimah dalam Sorotan: Belanja Kudapan Rapat Sampai Rp453 Juta dan Belanja Jasa Advokat Tak Sesuai Ketentuan. RMOLSumSel. <https://www.rmolsumsel.id/rsud-siti-fatimah-dalam-sorotan-belanja-kudapan-rapat-sampai-rp453-juta-dan-belanja-jasa-advokat-tak-sesuai-ketentuan-bagian-kesembilan>