BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi seperti sekarang ini, Indonesia membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tinggi untuk bisa turut serta memajukan Indonesia di segala sektor. Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia yang berkualitas, karena itulah menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah salah satu tujuan dari penyelenggaraan pendidikan di Indonesia. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu bersaing dalam menghadapi era kompetisi global. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.

Sampai saat ini, Indonesia telah memiliki banyak perguruan tinggi yang tersebar, serta sudah cukup lama berdiri. Banyaknya perguruan tinggi ini secara langsung mempengaruhi banyaknya jumlah SDM yang dihasilkan pada setiap tahunnya. Namun ketika berbicara SDM, kuantitas saja tidak cukup, tetapi bagaimana kualitas dari SDM itu sendiri yang harus lebih diperhatikan.

Menurut hasil survei yang dilakukan oleh **The THES - QS World University Rankings** (www.topuniversities.com) pada tahun 2012/2013. Indonesia hanya menempatkan tiga perguruan tinggi negeri yang masuk kedalam 500 universitas top dunia, sedangkan belum ada perguruan tinggi swasta yang mampu masuk dalam jajaran elit perguruan tinggi di dunia. Menurut **Hadis** dan **Nurhayati** (2010:2) Merosotnya mutu pendidikan di Indonesia secara umum dan mutu pendidikan tinggi secara sfesifik dilihat dari persfektif makro dapat disebabkan oleh buruknya sistem pendidikan nasional dan rendahnya sumber daya manusia**. Anung Pramudyo** (2010:1) berpendapat bahwa:

> *"Perlu adanya upaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan tinggi di Indonesia pada umumnya, dan perguruan tinggi swata pada khususnya. Diperlukan perbaikan yang menyeluruh terhadap unsur-unsur yang saling terkait di dalamnya. Salah satu unsur yang mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan tinggi tersebut adalah tenaga pendidik, dalam hal ini adalah dosen."*

Dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi, dosen merupakan salah satu komponen esensial yang peran, tugas dan tanggungjawabnya sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur dan beradab. **Anung Pramudyo** (2010:2) Berpendapat bahwa peningkatan kinerja dosen ini memerlukan beberapa hal seperti motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung dosen untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

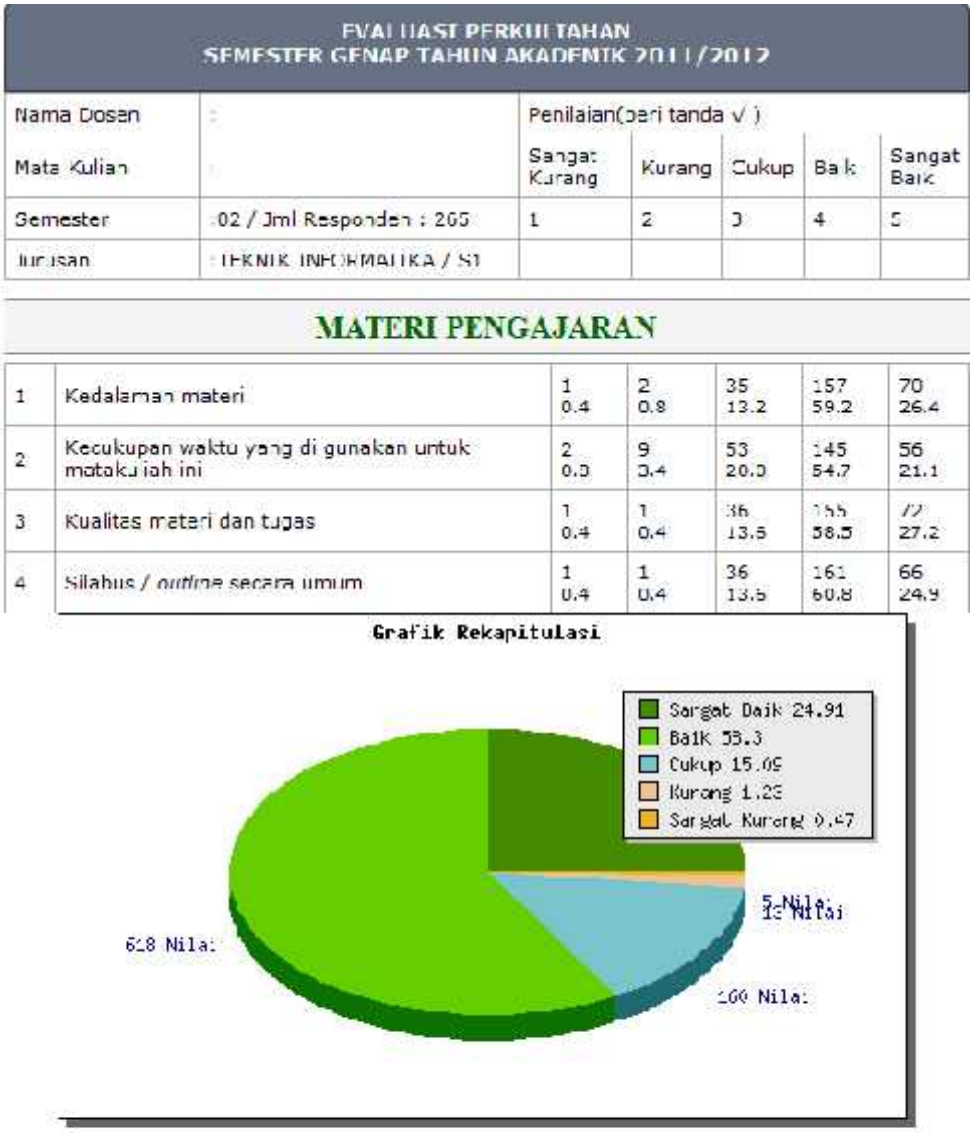
Untuk melaksanakan fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang profesional. Kompetensi dosen menentukan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi sebagaimana yang ditunjukkan dalam kegiatan profesional dosen. Dosen yang kompeten untuk melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktek pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dalam organisasi apapun, kegiatan penilaian kinerja atau unjuk kerja setiap pegawai merupakan kegiatan yang umum dilakukan. Demikian pula dalam organisasi perguruan tinggi, baik yang berbentuk universitas, institut, maupun sekolah tinggi. Secara umum, penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi performa atau kinerja dari pegawainya dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dari kinerja pegawai itu sendiri.

Didalam organisasi pendidikan tinggi, evaluasi dosen merupakan cara untuk mengetahui pengaruh kualitas pengajaran dosen terhadap mahasiswa. Yaitu proses penilaian dari ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil seorang tenaga kerja atau pegawai, yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan di bidang ketenagakerjaan. Evaluasi dosen meliputi kegiatan mengumpulkan informasi mengenai bagaimana dosen melakukan tugas utama melakukan tridharma perguruan tinggi, menginterpretasi informasi dan membuat penilaian mengenai tindakan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

Pada saat ini Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) sudah melaksanakan kegiatan evaluasi kinerja dosen secara periodik, melalui Sistem Informasi Evaluasi Perkuliahan, (SIMEP). Berdasarkan data yang didapat dari Direktorat ICT & Multimedia UNIKOM. SIMEP dapat mengolah data kuisioner yang diisi oleh seluruh mahasiswa secara online pada setiap akhir semester, dengan demikian SIMEP dapat memberikan informasi mengenai hasil evaluasi yang dilakukan dalam bentuk grafik rekapitulasi.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan, penulis mencoba meneliti output dari SIMEP berdasarkan yang bersumber dari data kuisioner mahasiswa. Hasilnya dapat dilihat dalam gambar berikut:



EVALUASI PERKULIAHAN
SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2011/2012

Nama Dosen	:	Penilaian(beri tanda √)				
Mata Kuliah	:	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
Semester	: 02 / Jml Responden : 265	1	2	3	4	5
Jurusan	: TEKNIK INFORMATIKA / S1					

MATERI PENGAJARAN

1	Kedalaman materi	1 0.4	2 0.8	35 13.2	157 59.2	70 26.4
2	Kecukupan waktu yang di gunakan untuk matakuliah ini	2 0.8	9 3.4	53 20.0	145 54.7	56 21.1
3	Kualitas materi dan tugas	1 0.4	1 0.4	36 13.6	155 58.5	72 27.2
4	Silabus / *outline* secara umum	1 0.4	1 0.4	36 13.6	161 60.8	66 24.9

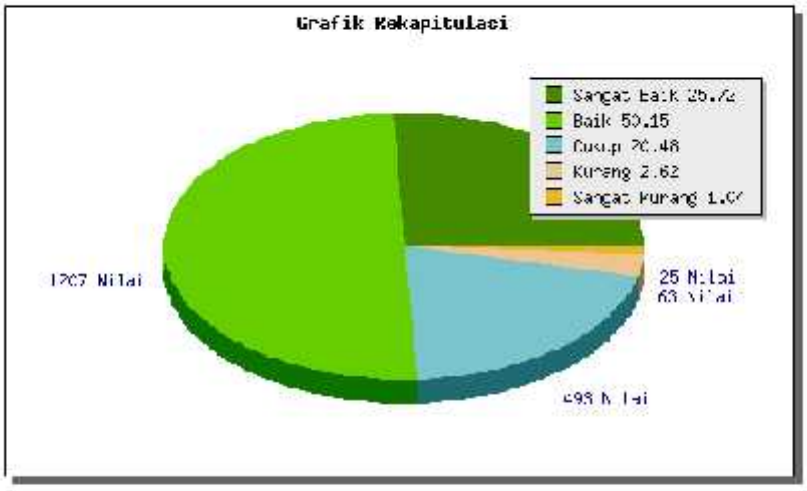
Hasil Rekapitulasi

	Penilaian	Total Nilai	Persentase(%)
1	Sangat Baik	264	24.91
2	Baik	618	58.3
3	Cukup	160	15.09
4	Kurang	13	1.23
5	Sangat Kurang	5	0.47
	Total	1060	100

Gambar 1.1
Grafik Rekapitulasi Evaluasi Materi Pengajaran

PENGAJAR

1	Penguasaan terhadap materi kuliah	1 0.4	0 0.0	30 11.3	143 54.0	91 34.3
2	Sistematika pengajaran yang diberikan	2 0.8	2 0.8	46 17.4	155 58.5	60 22.6
3	Kesiapan mengajar	3 1.1	11 4.2	41 15.5	142 53.6	68 25.7
4	Kecepatan waktu mengajar (mulai-selesai)	4 1.5	13 4.9	49 18.5	132 49.8	67 25.3
5	Sikap terhadap mahasiswa	2 0.8	7 2.6	55 20.8	158 59.6	43 16.2
6	Kesesuaian materi yang diajarkan dengan silabus	1 0.4	2 0.8	37 14.0	150 56.6	75 28.3
7	Merangsang daya pikir mahasiswa	2 0.8	7 2.6	52 19.6	158 59.6	46 17.4
8	Memberikan motivasi dalam mengajar	5 1.9	11 4.2	74 27.9	137 51.7	38 14.3
9	Kemampuan mengajar secara umum	1 0.4	1 0.4	43 16.2	156 58.9	64 24.2
10	Kehadiran saat jadwal mengajar	4 1.5	9 3.4	66 24.9	119 44.9	67 25.3



Hasil Rekapitulasi

	Penilaian	Total Nilai	Persentase(%)
1	Sangat Baik	619	25.72
2	Baik	1207	50.15
3	Cukup	493	20.48
4	Kurang	63	2.62
5	Sangat Kurang	25	1.04
	Total	2407	100

Gambar 1.2
Grafik Rekapitulasi Evaluasi Pengajar

UMUM

1	Beban belajar terhadap materi dan tugas d bandingkan matakuliah lain dalam semester yang sama	4	Lebih ringan
		74	Sama
		7	Lebih Berat

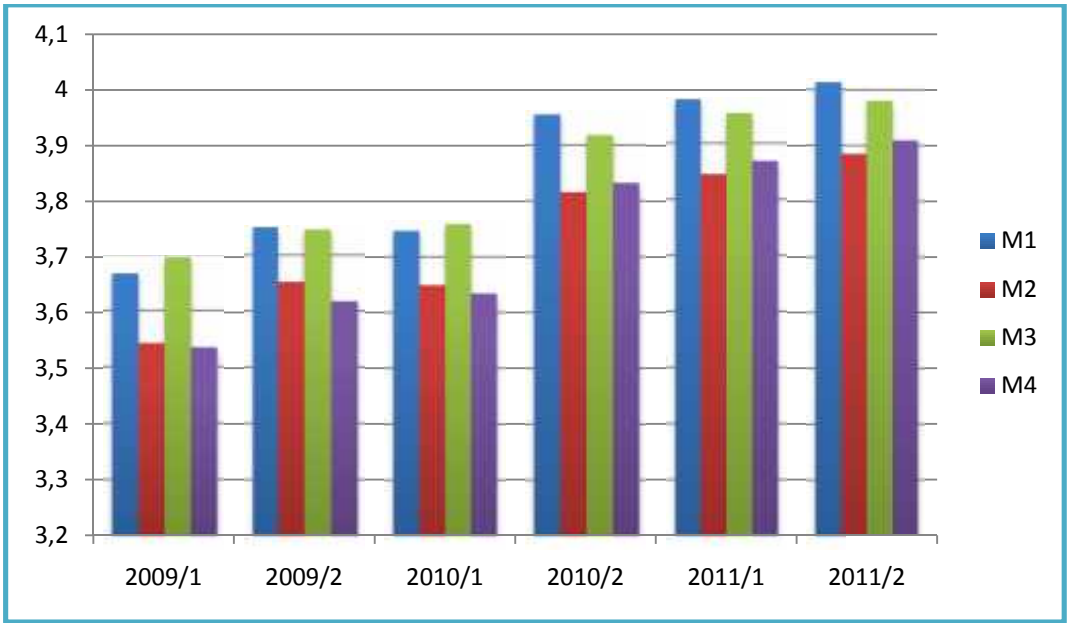
2	Apakah saudara mengalami kesulitan memperoleh referensi untuk matakuliah ini?	11	Ya
		74	Tidak

SARAN

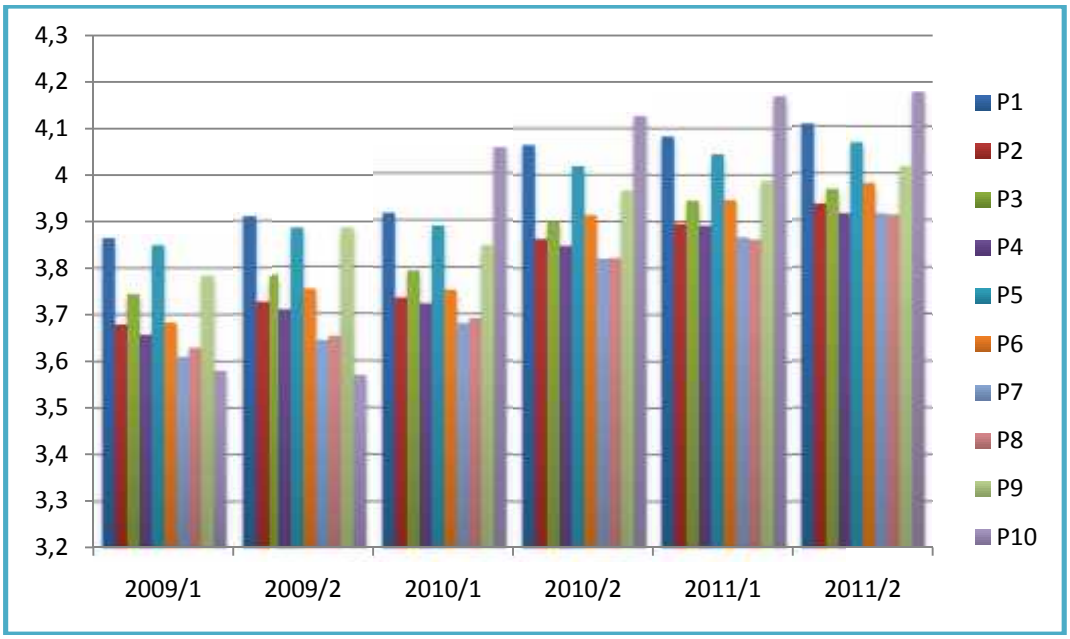
Rekapitulasi Evaluasi Perkuliahan

1. ***Penyempurnaan Materi Pengajaran*** :
Pengajaran Matakuliah: jaga kesehatan,..
2. ***Penyempurnaan Materi Pengajaran*** :
Pengajaran Matakuliah: jangan cepat-cepat ngajarnya
3. ***Penyempurnaan Materi Pengajaran*** :
Pengajaran Matakuliah: jangan cepet,jutek !!! jangan terlalu cepet ngejelasinnya
4. ***Penyempurnaan Materi Pengajaran*** :
Pengajaran Matakuliah: jangan jutek bu dosen.
5. ***Penyempurnaan Materi Pengajaran*** :
Pengajaran Matakuliah: jangan terlalu cepat saat menerangkan!
6. ***Penyempurnaan Materi Pengajaran*** :
Pengajaran Matakuliah: jangan terlalu cepat cepat ngajarnya ya bu...
7. ***Penyempurnaan Materi Pengajaran*** :
Pengajaran Matakuliah: lebih sabar dalam mengajar
8. ***Penyempurnaan Materi Pengajaran*** :
Pengajaran Matakuliah: lebih sabar menghadapi mahasiswa, lebih banyak memberikan tugas
9. ***Penyempurnaan Materi Pengajaran*** :
Pengajaran Matakuliah: mohon lebih ramah dalam menyampaikan materi
10. ***Penyempurnaan Materi Pengajaran*** :
Pengajaran Matakuliah: smile donk... ^_^
11. ***Penyempurnaan Materi Pengajaran*** :"good job"
Pengajaran Matakuliah: "good job"
12. ***Penyempurnaan Materi Pengajaran*** :agar lebih sering memberikan tugas kepada mahasiswa agar lebih memahami dari latihan.
Pengajaran Matakuliah:
13. ***Penyempurnaan Materi Pengajaran*** :banyak latihan contoh kasus
Pengajaran Matakuliah:
14. ***Penyempurnaan Materi Pengajaran*** :cukup baik
Pengajaran Matakuliah:
15. ***Penyempurnaan Materi Pengajaran*** :di tambah lagi penguasaan pengajarannya
Pengajaran Matakuliah: harus lebih memahami mahasiswa
16. ***Penyempurnaan Materi Pengajaran*** :di mohon ibu lebih bisa bersikap dewasa dan jangan cepat tersinggung.
Pengajaran Matakuliah: di mohon lebih mendetail dalam pemberi materi
17. ***Penyempurnaan Materi Pengajaran*** :di perdalam lagi materinya
Pengajaran Matakuliah: keep smile
18. ***Penyempurnaan Materi Pengajaran*** :jangan judes bu'...he
Pengajaran Matakuliah:
19. ***Penyempurnaan Materi Pengajaran*** :jangan terlalu cepat ketika membahas materi..!
Pengajaran Matakuliah: jangan terlalu jutek terhadap mahasiswa...!
20. ***Penyempurnaan Materi Pengajaran*** :jangan terlalu cepat memberikan materi
Pengajaran Matakuliah:

Gambar 1.3
Rekap Saran Mahasiswa



Gambar 1.4
Rata-rata nilai dosen secara akumulatif
terhadap materi pengajaran



Gambar 1.5
Rata-rata nilai dosen secara akumulatif
terhadap pengajar

Keterangan :

M1 = Kedalaman materi

M2 = Kecukupan waktu yang digunakan untuk matakuliah ini

M3 = Kualitas materi dan tugas

M4 = Silabus / outline secara umum

P1 = Penguasaan terhadap materi

P2 = Sistematika pengajaran yang diberikan

P3 = Kesiapan mengajar

P4 = Ketepatan waktu mengajar (mulai-selesai)

P5 = Sikap terhadap mahasiswa

P6 = Kesesuaian materi yang diajarkan dengan silabus

P7 = Merangsang daya pikir mahasiswa

P8 = Memberikan motivasi kepada mahasiswa

P9 = Kemampuan mengajar secara umum

P10 = Kehadiran saat jadwal mengajar

Berdasarkan gambar 1.4 dan gambar 1.5 dapat mengindikasikan bahwa dari tahun 2009 sampai dengan 2011 rata-rata hasil dari evaluasi perkuliahan menunjukan kondisi yang naik, yang kenaikannya cukup signifikan. Hal ini berarti menindikasikan bahwa kinerja mengajar dosen telah meningkat. Tetapi berdasarkan data tersebut penulis melihat bahwa ada indiksi mahasiswa mengisi survey onlie secara asal-asalan, hanya dijadikan sebagai prosedur rutin pada akhir perkuliahan. Maka selanjutnya, penulis melakukan wawancara kepada dosen mengenai implementasi SIMEP sebagai berikut :

Tabel 1.1
Tabel Wawancara Awal

No.	Pertanyaan	Jawaban (rata-rata responden)
1	Apakah SIMEP mudah untuk digunakan	- Sangat gampang - SIMEP mudah sekali digunakan karena fiturnya hanya melihat laporan evaluasi
2	Apakah sistem SIMEP sudah akurat dilihat dari sisi validitas	- Cukup valid dilihat dari butir pertanyaan yang diajukan kepada mahasiswa
3	Apakah sistem sudah merupakan sebuah evaluasi yang tepat	- Cukup dilihat dari indikator penilaian yang ada
4	Apakah sistem SIMEP memacu bapak/ibu untuk mengajar lebih baik	- Ya, karena SIMEP memberikan feed back - Ya, tentu memacu untuk lebih baik lagi
5	Apakah sistem memenuhi kriteria yang tepat	- Belum secara keseluruhan menggambarkan performa dosen - Belum tepat ada kecenderungan mahasiswa mengisi dengan asal-asalan
6	Apakah sistem SIMEP memikili manfaat bagi pengembangan motivasi dosen	- Ya, SIMEP digunakan sebagai bahan evaluasi

Melihat uraian diatas mengenai *Software* Sistem Informasi Evaluasi Perkuliahan (SIMEP). Penulis mencoba menganalisis dan melakukan penelitian untuk membahas implementasi Kualitas *Software* Sistem Informasi Evaluasi Perkuliahan dan seberapa besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja dosen, maka penulis tertarik untuk menyusun sebuah karya ilmiah dan melakukan penelitian dengan judul **"IMPLEMENTASI KUALITAS *SOFTWARE* SISTEM INFORMASI EVALUASI PERKULIAHAN (SIMEP) PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA MENGAJAR DOSEN DI UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA."**

1.2. Identifikasi Dan Rumusan Masalah

Penulis mengindentifikasikan dan merumuskan masalah untuk bisa mengetahui dan menjawab permasalahan yang ada pada latar belakang penelitian.

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi pokok permasalahan yang ada pada Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Dosen (SIMEP) diantaranya ; (1). *Website* SIMEP masih belum bekerja optimal pada menu Rekap Evaluasi, combo box mata kuliah terkadang tidak menampilkan list mata kuliah yang akan dipilih. (2). SIMEP tidak mempunyai fitur untuk menampilkan laporan grafik evaluasi perkuliahan berdasarkan periodik, sehingga dosen tidak mengetahui bagaimana peningkatan hasil evaluasi perkuliahan pada tiap semester. (3). Motivasi dan kinerja dosen dalam mengajar belum optimal dilihat dari banyaknya saran mahasiswa agar dosen tepat waktu dalam mengajar dan Kehadiran saat jadwal mengajar (Rata - rata nilai dosen secara akumulatif 2009/1-2009/2).

1.2.2. Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi kualitas *software* Sistem Informasi Evaluasi Perkuliahan (SIMEP) yang sedang berjalan saat ini di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) Bandung.
2. Bagaimana tanggapan dosen atas implementasi kualitas *software* SIMEP, motivasi kerja dan kinerja dosen UNIKOM Bandung.

3. Apakah ada pengaruh implementasi kualitas *software* SIMEP terhadap motivasi kerja dosen di UNIKOM Bandung.
4. Seberapa besar dampak implementasi kualitas *software* SIMEP terhadap kinerja dosen di UNIKOM Bandung.
5. Apakah ada pengaruh implementasi kualitas *software* SIMEP dan motivasi terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh dan mengumpulkan data atau keterangan yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti, sebagai latihan untuk studi banding antara hal-hal yang telah dipelajari selama dibangku kuliah dengan kegiatan yang dilakukan dilapangan serta memberikan gambaran mengenai implementasi kualitas *software* sistem informasi evaluasi perkuliahan (SIMEP) dampaknya terhadap motivasi kerja dan kinarja dosen di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) Bandung. Selain untuk itu, penelitian ini dilakukan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan S1 pada jurusan Sistem Informasi, fakultas Teknik & Ilmu Komputer Universitas Komputer Indonesia.

1.3.2. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana kualitas *software* Sistem Informasi Evaluasi Perkuliahan (SIMEP) yang sedang berjalan di UNIKOM Bandung.

2. Untuk mengetahui tanggapan mengenai Implementasi *Software* SIMEP, motivasi kerja dan kinerja dosen UNIKOM bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh dari implementasi *software* SIMEP terhadap motivasi kerja dosen di UNIKOM Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh dari implementasi *software* SIMEP terhadap kinerja dosen di UNIKOM Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh implementasi kualitas *software* SIMEP dan motivasi terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Merujuk pada tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini sekurang-kurangnya diharapkan dapat memberikan dua kegunaan, yaitu :

1.4.1. Kegunaan Akademis

1. Pengembangan Ilmu

   Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi sivitas akademika, dengan teoritis yang disajikan dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan.

2. Peneliti lain

   Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, bahan acuan atau referensi, kepada peneliti lain atau para akademisi yang akan melakukan penelitian lebih lanjut di bidang yang sama.

3. Penulis

   Membandingkan antara teori yang telah didapat di perkuliahan dengan kenyataan sesungguhnya di perusahaan tersebut, dan juga menambah wawasan, pengalaman serta pengetahuan terutama mengenai analisis sistem informasi.

1.4.2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Universitas Komputer Indonesia

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam upaya perbaikan masalah yang terkait dengan sistem evaluasi perkuliahan (SIMEP). di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) Bandung.

2. Bagi Dosen

   Hasil penelitian ini sebagai informasi diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh dosen di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) dalam menggunakan sistem informasi evaluasi perkuliahan (SIMEP) ini secara maksimal agar dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja kerjanya di Universitas Komputer Indonesia.

1.5. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah penelitian dilakukan setelah Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) melakukan Implementasi Kualitas *Software* Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Dosen (SIMEP) saat ini tanpa ada penelitian berkelanjutan bila terjadi pembaharuan sistem informasi tersebut. Untuk memudahkan pengukuran serta memperoleh data yang akurat maka penulis

membatasi unit analisis dalam penelitian ini adalah dosen tetap sebagai pengguna dari Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Dosen (SIMEP) di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) Bandung.

1.6. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Dibawah ini adalah kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian yang dilakukan di Universitas Komputer Indonesia. Bandung :

1.6.1. Kerangka Pemikiran

Menurut **Bambang S. Soedibjo** (2005:209) Kerangka Pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka pemikiran diturunkan dari teori yang relevan dengan masalah yang diteliti, sehingga memunculkan asumsi-asumsi dan proposisi (pernyataan) yang kemudian dirumuskan ke dalam hipotesis operasional atau hipotesis yang dapat diuji.

Dalam melakukan evaluasi perkuliahan pada setiap semester, UNIKOM menggunakan Sistem Informasi Evaluasi Perkuliahan (SIMEP), sebuah sistem informasi yang dapat memberikan laporan mengenai hasil evaluasi kinerja dosen saat melakukan aktifitas perkuliahan di UNIKOM. Dalam bentuk yang kompleks sistem informasi melibatkan banyak pemakai dan memerlukan sarana jaringan yang memungkinkan pemakai yang tersebar di berbagai tempat yang berjauhan dapat berbagi sistem informasi. Sebuah sistem informasi membutuhkan sebuah *software* yang dapat dijadikan penghubung antara pengguna dengan sebuah sistem informasi. Sistem informasi yang baik akan memberikan manfaat yang baik bagi

organisasi atau perusahaan. Menurut **Jogiyanto** (2005:697) sistem informasi didefinisikan:

"Sebagai suatu sistem didalam suatu organisasi yang merupakan kombinasi dari orang-orang, fasilitas, teknologi, media, prosedur-prosedur dan pengendalian yang ditujukan untuk mendapatkan jalur komunikasi penting, memproses tipe transaksi rutin tertentu, memberikan sinyal kepada manajemen dan yang lainnya terhadap kejadian-kejadian internal dan eksternal yang penting dan menyediakan suatu dasar informasi untuk pengambilan keputusan yang cerdik."

Menurut **O'Brien** dalam **Andri Heryandi** (2012:86), sistem informasi adalah suatu kombinasi terartur apapun dari *people* (orang), *hardware* (perangkat keras), *software* (piranti lunak), *computer networks* and *data communications* (jaringan komunikasi), dan database (basis data) yang mengumpulkan, mengubah dan menyebarkan informasi di dalam suatu bentuk organisasi. Suatu sistem informasi pada dasarnya terbentuk melalui suatu kelompok kegiatan operasi yang tetap, yaitu:

1. Mengumpulkan data
2. Mengelompokkan data
3. Menghitung
4. Menganalisa
5. Menyajikan laporan

Menurut **Roger Pressman** dalam bukunya Rekayasa Perangkat Lunak (2002:610) berpendapat bahwa :

" Kualitas software/ perangkat lunak didefinisikan sebagai konfirmasi terhadap kebutuhan fungsional dan kinerja yang dinyatakan secara eksplisit, standar perkembangan yang didokumentasikan secara eksplisit dan karakteristik implisit yang diharapkan bagi semua perangkat lunak yang dikembangkan secara profesional."

Menurut **McCall** yang dikutip oleh **Roger S.Pressman** (2002:611) mengusulkan suatu penggolongan faktor-faktor atau dimensi-dimensi yang mempengaruhi kualitas suatu *software*. McCall mengemukakan hal yang harus diperhatikan dari suatu *software* berdasarkan sifat-sifat operasional *software*. Faktor – faktor kualitas perangkat lunak McCall terdiri dari :

1. *Correctness* adalah tingkat pemenuhan program terhadap kebutuhan yang dispesifikasikan dan memenuhi tujuan/misi pengguna.
2. *Reliabilitas* adalah tingkat dimana sebuah program dapat diharapkan melakukan fungsi yang diharapkan dengan ketelitian yang diminta.
3. *Efisiensi* adalah jumlah sumber daya penghitungan kode yang diperlukan oleh program untuk melakukan fungsinya.
4. *Integritas* adalah tingkat dimana akses ke perangkat lunak atau data oleh orang yang tidak berhak dapat di kontrol.
5. *Usabilitas* mengoperasikan, menyiapkan input, dan mengintrepretasikan output suatu program.
6. *Maintanabilitas*, membetulkan kesalahan pada sebuah program.
7. *Flexibilitas* adalah usaha yang diperlukan untuk memodifikasi program operasional.

8. *Testabilitas* adalah usaha yang diperlukan untuk menguji sebuah program untuk memastikan apakah program melakukan fungsi – fungsi yang dimaksudkan.
9. *Portabilitas* adalah usaha yang diperlukan untuk memindahkan program dari satu perangkat keras dan atau lingkungan.
10. *Reusabilitas* adalah tingkat dimana sebuah program (bagian dari suatu program) dapat digunakan kembali di dalam aplikasi lain.
11. *Interperabilitas* adalah usaha yang diperlukan untuk merangkai satu sistem dengan yang lainnya. Adalah usaha yang diperlukan untuk merangkai satu sistem dengan yang lainnya.

Namun dalam penelitian ini hanya 4 (empat) yang dijadikan indikator oleh penulis untuk menentukan kualitas suatu perangkat lunak. Dengan demikian karena sasaran pengisian kuisioner dilakukan oleh dosen maka (*Correctness, Reliabilitas, Integritas* dan *Usabilitas*) yang akan dijadikan indikator dalam menganalisis Sistem Informasi Evaluasi Perkuliahan (SIMEP) dan karena indikator yang lain menurut penulis lebih tepat ditujukan kepada programer yang lebih kompeten dalam hal perancangan sistem informasi.

Menurut **Padji Anoroga** dalam **Siti Shopiah** (2010:41). Mengartikan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan menurut **Siagian** (2004:106) motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Menurut **Herzberg** ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu motivasi intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing – masing orang dan motivasi ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Berikut teori motivasi "dua faktor" menurut Herzberg yang dapat dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur motivasi yang dikutip oleh Siagian (2004:164) adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Teori Motivasi "Dua Faktor Frederick Herzberg"

Faktor Ekstrinsik (Higienis)	Faktor Intrinsik (Motivasi)
1. Kebijaksanaan dan Administrasi	1. Keberhasilan
2. Supervisi	2. Pengakuan / Penghargaan
3. Gaji / Upah	3. Pekerjaan itu sendiri
4. Hubungan antar pribadi	4. Tanggung jawab
5. Kondisi Kerja	5. Pengembangan

Sumber : **Siagian** (2004 : 164)

Penulis hanya menjadikan faktor intrinsik sebagai indikator untuk mengukur motivasi kerja. Menurut **Frederick Herzberg** Faktor Intrinsik yang mempengaruhi motivasi seseorang didalam kinerjanya yaitu :

1. Keberhasialan : hal ini menggambarkan suatu prestasi kerja
2. Pengakuan (*recognition*) : adanya harapan akan sesuatu pengakuan dari luar akan hal yang dikerjakan
3. Pekerjaan itu sendiri : berhubungan dengan bagaimana kondisi pekerjaan tersebut

4. Tanggung jawab : suatu komitment akan suatu pekerjaan
5. Pengembangan (*advancement*) : berhubungan dengan keinginan yang ingin dicapai untuk kedepannya.

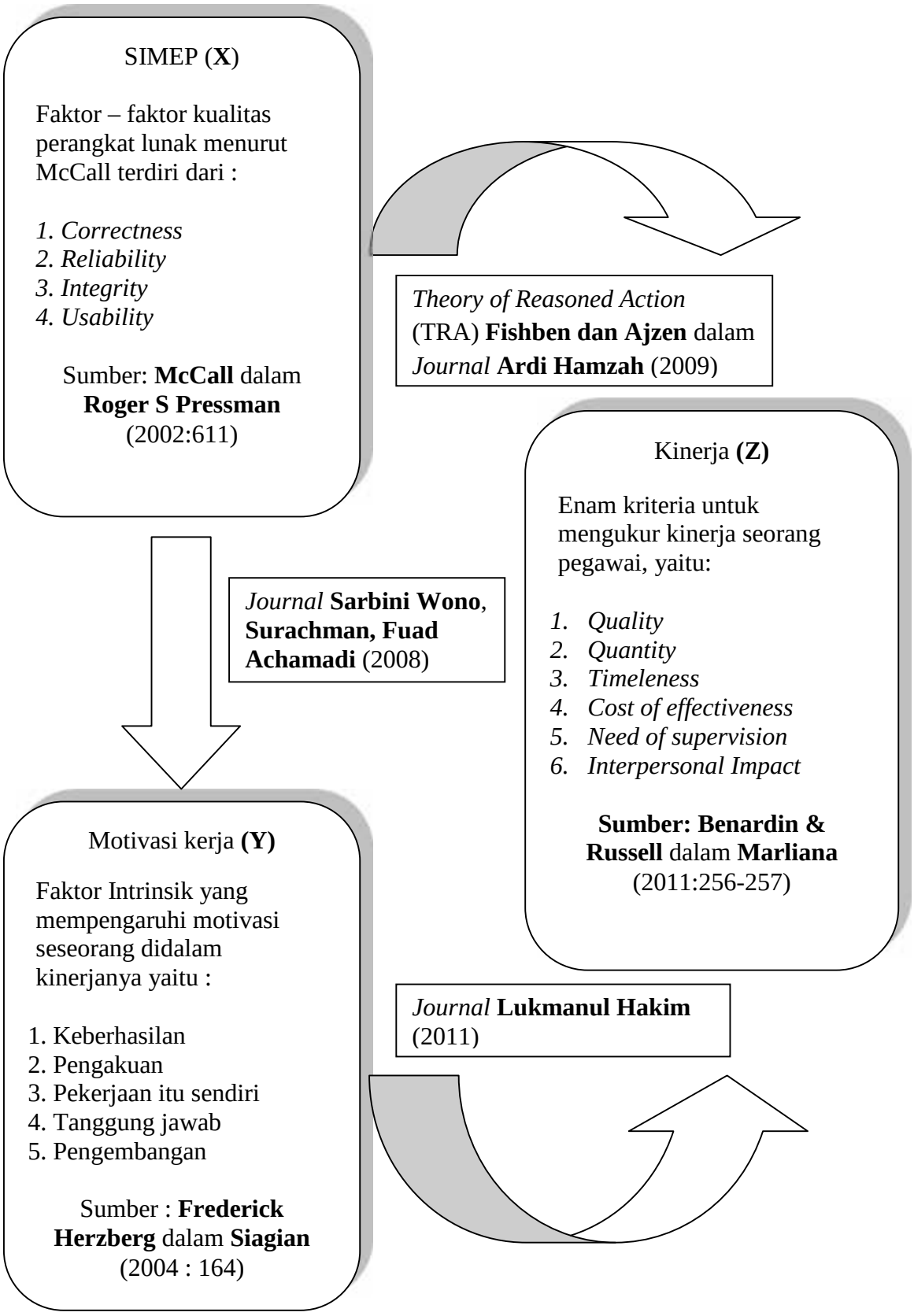
Bernardin dan Russel dalam **Ruky** (2002:15) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : *"performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period"*. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Sedangkan menurut **Mathis dan Jackson** berpendapat bahwa "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. **Bernardin dan Russel** dalam **Marliana** (2011:256-257) menyebutkan adanya enam kriteria untuk mengukur kinerja seorang karyawan, yaitu:

1. *Quality*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
2. *Quantity*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
3. *Timeleness*, tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koodinasi out put lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost of effectiveness*, sejauh mana tingkat penerapan sumberdaya manusia, keuangan, teknologi, dan material yang mampu dioptimalkan.

5. *Need of supervision*, sejauh mana tingkatan seorang karyawan untuk bekerja dengan teliti tanpa adanya pengawasan yang ketat dari supervisor.
6. *Interpersonal impact*, sejauh mana tingkatan seorang karyawan dalam pemeliharaan harga diri, nama baik dan kerjasama, diantara rekan kerja dan bawahan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menuangkan kerangka pemikirannya dalam bentuk bagan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1.6
Skema Kerangka Pemikiran

1.6.2. Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya

Tabel 1.3
Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya

No.	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Sarbini Wono dan Surachman, Fuad Achmadi (2008)	Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Keterbukaan Nilai Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Kasus Pekerja *Bottom Line* di Perusahaan Rokok PT. ”G”)	Terdapat kesamaan dengan penelitian ini antara lain variable yang diteliti adalah Sistem Penilaian Kinerja, dan Motivasi Kerja	Perbedaannya antara lain adalah pada variabel kinerja, pada penelitian tersebut membahas efektifitas penggajian berdasar nilai kinerja dan efektifitas keterbukaan nilai kinerja.
2.	Lukmanul Hakim (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen STIE TOTALWIN Semarang	Terdapat kesamaan dengan penelitian ini antara lain variable yang diteliti adalah Motivasi Kerja dan Kinerja Dosen	Perbedaannya antara lain adalah pada penelitian tersebut tidak membahas variabel Sistem Informasi
3.	Yohana Intan Naulina (2009)	Analisis hubungan sistem penilaian kinerja dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan pada divisi human resources & general affairs (HR & GA) PT Indocement Tunggal Prakarsa (ITP), Tbk Citeureup	Terdapat kesamaan dengan penelitian ini antara lain variable yang diteliti adalah Sistem Informasi Penilaian Kinerja dan Motivasi kerja	Perbedaannya antara lain adalah pada penelitian tersebut juga membahas kepuasan kerja Yang menjadi objek penelitian adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang nmanufactur
4.	Reni Sancoko	Pengaruh Motivasi Kerja dan Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Malang	Terdapat kesamaan dengan penelitian ini antara lain variable yang diteliti adalah Kinerja dan Motivasi kerja	Perbedaannya antara lain adalah pada penelitian tersebut tidak terdapat sistem informasi atau *software* sebagai variabel Penelitian tersebut juga membahas kepuasan kerja

1.6.3. Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut **Umi Narimawati (2007:59)** adalah Jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris melalui suatu analisis (berdasarkan data di lapangan).

Untuk mengetahui jawaban terhadap masalah penelitian diperlukan hipotesis. Hipotesis itu sendiri merupakan dugaan, asumsi atau kesimpulan sementara yang diajukan oleh seorang peneliti terkait dengan permasalahan yang dikaji. Sedangkan pengertian hipotesis secara umum yaitu jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris melalui suatu analisis (berdasarkan data di lapangan) dan kesimpulannya bersifat sementara. Berdasarkan konsep di atas maka penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis nya sebagai barikut:

"Implementasi Kualitas *Software* Sistem Informasi Evaluasi Perkuliahan Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja & Kinerja Mengajar Dosen di Universitas Komputer Indonesia. Baik Secara Langsung Maupun Tidak Langsung"

1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian merupakan tempat dimana penulis melakukan penelitian untuk memperoleh data-data dan informasi mengenai objek yang diteliti.

1.7.1. Lokasi

Penelitian yang dilakukan penulis ini dilaksanakan di Universitas Komputer Indoensia (UNIKOM) Jl. Dipatiukur No.114. Bandung Jawa Barat.

1.7.2. Waktu / Jadwal Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Maret tahun 2013 hingga bulan Juli tahun 2013. Adapun rencana kegiatan yang akan dilakukan selama waktu tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Tabel Kegiatan Penelitian

No.	Aktivitas	Tahun 2013																			
		Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penyusunan Proposal																				
2.	Perencanaan Penelitian																				
3.	Survei Objek Penelitian																				
4.	Pengumpulan Data Penelitian																				
7.	Pengolahan Data dan Analisis																				
8.	Penyusunan Laporan Skripsi																				