BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Sistem

Sistem berasal dari bahasa Latin (*systēma*) dan bahasa Yunani (*sustēma*) adalah suatu kesatuan yang terdiri komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan. Istilah ini sering dipergunakan untuk menggambarkan suatu set entitas yang berinteraksi, di mana suatu model matematika seringkali bisa dibuat. Sistem juga terdiri dari sekumpulan elemen yang saling terkait atau terpadu yang dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan. Jika dalam sebuah sistem terdapat elemen yang tidak memberikan manfaat dalam mencapai tujuan yang sama, maka elemen tersebut dapat dipastikan bukanlah bagian dari sistem. Sedangkan Menurut **Jogianto** (2005:1) Sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran tertentu.

Dengan demikian sistem merupakan kumpulan dari beberapa bagaian yang memiliki keterkaitan dan saling bekerja sama serta membentuk suatu kesatuan untuk mencapai suatu tujuan dari sistem tersebut. maksud dari suatu sistem adalah untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran dalam ruang lingkup yang sempit.

2.1.1. Karakteristik Sistem

Menurut **Jogianto** (2005:3) sistem mempunyai karekteristik atau sifat-sifat tertentu, yakni :

1) Komponen

   Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, yang artinya saling bekerja sama membentuk satu kesatuan. komponen-komponen sistem atau elemen-elemen sistem dapat berupa suatu subsistem atau bagian-bagian dari sistem. setiap subsistem mempunyai sifat-sifat dari sistem untuk menjalankan suatu fungsi tertentu mempengaruhi proses sistem secara keseluruhan.

2) Batasan sistem.

   Batasan sistem (*boundary*) merupakan daerah yang membatasi antara suatu sistem dengan sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luarnya. batasan suatu sistem menunjukan ruang lingkup dari sistem tersebut.

3) Lingkungan Luar Sistem.

   Lingkungan luar (*evinronment*) dari suatu sistem adalah apapun diluar batas sistem yang mempengaruhi operasi. Lingkungan luar sistem dapat bersifat menguntungkan dana dapat juga bersifat menguntungkan sistem tersebut. Lingkungan luar yang menguntungkan berupa energi dari sistem dan dengan demikian harus tetap dijaga dan dipelihara. sedang lingkunagn luar yang merugikan harus ditahan dan dikendalikan, kalau tidak maka akan menggangu kalangsungan hidup dari sistem.

4) Penghubung Sistem

Penghubung (*interfance*) merupakan media penghubung antara satu subsistem dengan subsistem yang lainya. melalui penghubung ini memungkinkan sumber-sumber daya mengalir dari satu subsistem ke subsistem yang lainya. Dengan penghubung satu subsistem dapat berintegrasi dengan subsistem yang lainya membentuk satu kesatuan.

2.1.2. Elemen Sistem

Menurut **Jogiyanto** ada beberapa elemen yang membentuk sebuah sistem, yaitu:

a) Tujuan

Setiap sistem memiliki tujuan (*Goal*), entah hanya satu atau mungkin banyak. Tujuan inilah yang menjadi pemotivasi yang mengarahkan sistem. Tanpa tujuan sistem menjadi tak terarah dan tak terkendali. Tentu saja tujuan antara satu sistem dengan sistem yang lain berbeda.

b) Masukan (*input*)

Masukan (input) sistem adalah segala sesuatu yang masuk ke dalam sistem dan selanjutnya menjadi bahan yang diproses. Masukan dapat berupa hal-hal yang berwujud (tampak secara fisik) maupun yang tidak tampak. Contoh masukan yang berwujud adalah bahan mentah, sedangkan contoh yang tidak berwujud adalah informasi (misalnya permintaan jasa pelanggan).

c) Proses

Proses merupakan bagian yang melakukan perubahan atau transformasi dari masukan menjadi keluaran yang berguna dan lebih bernilai, misalnya berupa informasi dan produk, tetapi juga bisa berupa hal-hal yang tidak berguna, misalnya saja sisa pembuangan atau limbah. Pada pabrik kimia, proses dapat berupa bahan mentah. Pada rumah sakit, proses dapat berupa aktivitas pembedahan pasien.

d) Keluaran (*output*)

Keluaran (*output*) merupakan hasil dari pemrosesan. Pada sistem informasi, keluaran bisa berupa suatu informasi, saran, cetakan laporan, dan sebagainya.

e) Batas (*boundary*)

Yang disebut batas (boundary) sistem adalah pemisah antara sistem dan daerah diluar sistem (lingkungan). Batas sistem menentukan konfigurasi, ruang lingkup, atau kemampuan sistem. Sebagai contoh tim sepakbola mempunyai aturan permainan dan keterbatasan kemampuan pemain. Pertumbuhan sebuah toko kelontong dipengaruhi oleh pembelian pelanggan, gerakan pesaing dan keterbatasan dana dari bank. Tentu saja batas sebuah sistem dapat dikurangi atau di modifikasi sehingga akan mengubah perilaku sistem. Sebagai contoh, dengan menjual saham ke publik, sebuah perusahaan dapat mengurangi keterbatasan dana.

f) Mekanisme Pengendalian dan Umpan Balik

Mekanisme pengendalian (*control mechanisme*) diwujudkan dengan menggunakan umpan balik (*feedback*), yang mencuplik keluaran. Umpan balik ini digunakan untuk mengendalikan baik masukan maupun proses. Tujuannya adalah untuk mengatur agar sistem berjalan sesuai dengan tujuan.

g) Lingkungan

Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada diluar sistem. Lingkungan bisa berpengaruh terhadap operasi sistem dalam arti bisa merugikan atau menguntungkan sistem itu sendiri. Lingkungan yang merugikan tentu saja harus ditahan dan dikendalikan supaya tidak mengganggu kelangsungan operasi sistem, sedangkan yang menguntungkan tetap harus terus dijaga, karena akan memacu terhadap kelangsungan hidup sistem.

2.2. Pengertian Informasi

Pengertian Informasi Menurut **Jogianto, HM** (2005:3) Pengertian dari informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerima dan membutuhkannya. Informasi yang baik harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

1. Akurat

   Informasi yang diperoleh harus bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak boleh menyesatkan serta harus mencerminkan suatu maksud. Informasi diharuskan akurat karena dari informasi yang tidak akurat akan banyak timbul gangguan (*noise*) yang dapat merubah atau merusak informasi tersebut.

2. Tepat Waktu

   Informasi yang sampai pada yang membutuhkan tidak boleh terlambat, informasi yang telah usang tidak akan mempunyai nilai, hal ini disebabkan karena informasi merupakan landasan dalam pengambilan keputusan, maka akan berakibat fatal pada suatu organisasi, instansi maupun perusahaan.

3. Relevan

   Informasi tersebut harus bermanfaat bagi yang membutuhkannya. Relevansi informasi untuk tiap-tiap orang adalah berbeda. Informasi yang baik hanya akan dihasilkan oleh data yang baik dengan pemrosesan data yang tepat.

2.3. Pengertian Sistem Informasi

Menurut **Jogiyanto** (2005:8) *"Sistem informasi dapat didefinisikan sebagai suatu sistem dalam 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, memberi sinyal kepada manajemen dan yang lainnya terhadap kejadian-kejadian internal dan eksternal sebagai suatu dasar informasi untuk pengambilan keputusan".

Sedangkan 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.

2.3.1. Sasaran Sistem Informasi

Jadi sistem informasi dapat diartikan sebagai sebuah sistem yang terintegrasi secara optimal dan berbasis komputer yang dapat menghimpun dan menyajikan berbagai jenis data yang akurat untuk berbagai macam kebutuhan. **O'Brien** dalam **Andri Heryandi** (2012:86) Sasaran sistem informasi adalah:

a) Meningkatkan penyelesaian tugas. : Pemakai harus lebih produktif agar menghasilkan keluaran yang memiliki mutu yang tinggi.
b) Meningkatkan efektifitas secara keseluruhan. : Sistem harus mudah dan sering digunakan.

c) Meningkatkan efektifitas ekonomi. : Keuntungan yang diperoleh dari sistem harus lebih besar dari biaya yang dikeluarkan.

2.3.2. Komponen Sistem Informasi

Sistem informasi terdiri dari komponen-komponen yang disebut dengan istilah blok bangunan *(Building Block)*, dimana masing-masing blok ini saling berintegrasi satu sama lainnya membentuk satu kesatuan untuk mencapai tujuannya. Adapun blok-blok tersebut sebagai berikut:

a) Blok Masukan *(Input Block)*

   Meliputi metode-metode dan media untuk menangkap data yang akan dimasukkan, dapat berupa dokumen-dokumen dasar.

b) Blok Model *(Model Block)*

   Terdiri dari kombinasi prosedur, logika dan model matematika yang berfungsi memanipulasi data untuk menghasilkan keluaran tertentu.

c) Blok Keluaran (*Output Block*)

   Berupa keluaran dokumen dan informasi yang berkualitas.

d) Blok Teknologi *(Technology Block)*

   Untuk menerima input, menjalankan model, menyimpan dan mengakses data, menghasilkan dan mengirimkan keluaran serta membantu pengendalian dari sistem secara keseluruhan.

e) Blok Basis Data *(Database Block)*

   Merupakan kumpulan data yang berhubungan satu dengan lainnya, tersimpan di perangkat keras komputer.

f) Blok Kendali *(Controls Block)*

Meliputi masalah pengendalian yang berfungsi mencegah dan menangani kesalahan/kegagalan sistem.

2.4. Teori Kualitas

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).

2.5. Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni movere yang berarti "menggerakkan" (*to Move*). **Robbins**. dalam **Winardi** (2007:1) merumuskan "motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu".

Robbins (2009:209), mendefinisikan motivasi sebagai *"... the processes that account for individual's intenty, direction, and persistence of effort toward attaining goal"*.

Motivasi merupakan sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Bila seseorang termotivasi, maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. **Juliansyah Noor** (2012:72)

2.5.1. Konsep Motivasi Kerja

Teori maslow (Need Theory). Menurut **Abraham H. Maslow** dalam **John M. Ivencevich** (2008:113) menyatakan motivasi sebagai "*That needs are arranged in a hierarchy. The lowest-level needs are the physiological need, and the highest-level needs are the self-actualization needs"*.

Teori ini menyatakan tingkat paling rendah ialah kebutuhan psikologis, dan kebutuhan paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Artinya, setiap manusia memiliki kebutuhan dalam hidupnya dan kebutuhan ini terdiri dari kebutuhan fisiologis, psikologis, sosial, harga diri dan aktualisasi diri.

2.5.2. Pola Motivasi

David Mc Clelland dalam **Hasibuan** (2007:220) mengemukakan pola motivasi sebagai berikut :

a) *Achievment Motivation*, adalah suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.
b) *Affiliation Motivation* adalah dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.
c) *Competence Motivation* adalah dorongan untuk bresprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.
d) *Power Motivation* adalah dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

2.5.3. Motivasi Kerja

Menurut **MatWs** dan **Jackson** (2001), "Motivasi kerja merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan". Menurut **Daft** (2003), "motivasi kerja yaitu suatu dorongan baik dari dalam atau dari luar diri seseorang yang memunculkan antusiasme dan kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu". Sedangkan menurut **Kartono** (2008), “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja”.

Menurut **Padji Anoroga** mengartikan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Jadi bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keseluruhan proses yang menimbulkan dorongan atau

semangat bekerja kepada pegawai sedemikian rupa, sehingga pegawai mau bekerja dengan lebih giat demi tercapainya tujuan organisasi.

2.6. Teori Motivasi

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 2.1
Teori Motivasi "Dua Faktor Frederick Herzberg"

Faktor Ekstrinsik	Faktor Intrinsik
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.

2.7. Kinerja

Menurut **Anwar Prabu, Mangkunegara** (2005:9), mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kulaitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja menurut **Bernardin dan Russel** dalam **Sulistiyani** (2003:223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut **Mathis** dan **Jackson** berpendapat bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.

2.7.1. Faktor-Faktor Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut **Winardi** (2007:3) diuraikan sebagai berikut:

a) Kemampuan orang yang bersangkutan

Kemampuan (*ability*) sesungguhnya merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para karyawan bekerja dengan cara tertentu. Sejauh mana kemampuan seorang pegawai menyelesaikan suatu kegiatan seringkali bergantung pada tingkat pengetahuan ,keterampilan dan keahlian yang dimiliki yang sesuai dengan tugas pekerjaan yang harus dikerjakan. Dimana keterampilan dan keahlian itu dapat diperoleh dari pengalaman kerja dan pengetahuan itu dapat diperoleh melalui pendidikan dan latihan.

b) Pengalaman (kerja) sebelumnya

Disamping faktor motivasi, faktor pengalaman kerja juga akan ikut mempengaruhi prestasi kerja (kinerja) dalam pelaksanaan tugas pegawai tata usaha. Seseorang yang sudah lama bekerja akan lebih berpengalaman dibandingkan dengan yang baru bekerja, dan dengan pengalaman tersebut ia akan mudah melaksanakan tugas kesehariannya.

c) Upaya (kerja) yang dikerahkan

Dalam upaya peningkatan profesionalitas pegawainya, maka pemerintah menggalakkan program pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai. Dimana diklat ini dapat berupa diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan antara lain diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis.

2.7.2. Pengukuran Kinerja

Bernardin & 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.

2.8. Keterkaitan Antar variabel

Variabel adalah suatu peubah penelitian yang dapat diukur. Variabel juga dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau suatu objek dengan objek yang lain. Adapun keterkaitan antara variabel dalam penelitian ini sebagai berikut.

2.8.1. Keterkaitan variabel SIMEP (X) dengan variabel Motivasi (Y)

Sistem Informasi Evaluasi Perkuliahan (SIMEP) yang diimplementasikan di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM), saat ini bertujuan mengolah dan memberikan laporan mengenai evaluasi perkuliahan, sehingga mencapai tujuan dan sasaran yang telah di tetapkan oleh UNIKOM.

Adapun keterkaitan antara variabel SIMEP yaitu Sistem Informasi Evaluasi Perkuliahan (SIMEP) dengan variabel Motivasi yaitu Motivasi kerja dosen. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Sarbini Wono**, **Surachman, dan Fuad Achamadi** (2008) dari jurnal yang berjudul Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Keterbukaan Nilai Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Kasus Pekerja *Bottom Line* di Perusahaan Rokok PT. “G”) memberikan kesimpulan bahwa :

“Peningkatan efektifitas sistem penilaian kinerja yang diterapkan makin baik diterima akan meningkatkan pula motivasi kerja pekerja dengan signifikan. Jadi kontribusi efektif sistem penilaian kinerja mempunyai efek langsung dan efek tidak langsung mempengaruhi motivasi kerja pekerja. Beda pengaruhnya lebih besar pengaruh langsungnya.”

2.8.2. Keterkaitan variabel SIMEP (X) dengan variabel Kinerja (Z)

Sistem Informasi Evaluasi Perkuliahan (SIMEP) yang diimplementasikan di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) bertujuan untuk memberikan informasi atau laporan mengenai hasil dari pengolahan kuisioner online yang diisi oleh mahasiswa mengenai evaluasi materi pengajaran dan evaluasi pengajar. Sehingga pengajar dalam hal ini dosen bisa mengetahui laporan hasil dari kinerja nya selama melakukan aktivitas perkuliahan.

Adapun keterkaitan antara variabel SIMEP (X) yaitu Sistem Informasi Evaluasi Perkuliahan (SIMEP) dengan variabel Kinerja (Z) Menurut model *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang dikembangkan oleh **Fishben** dan **Ajzen** dalam **Ardi Hamzah** (2009:D-16):

"Apabila perilaku tertentu selaras dengan perilaku sesungguhnya, maka Teknologi Sistem Informasi dapat meningkatkan kinerja individual dan sebaliknya".

2.8.3. Keterkaitan variabel Motivasi (Y) dengan variabel Kinerja (Z)

Adanya keterkaitan antara motivasi dan kinerja, maka penulis merujuk pada penelitian dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Dosen STIE Totalwin Semarang" oleh **Lukmanul Hakim** (2011). Yang menyimpulkan bahwa :

"Secara umum hasil pembahasan dari model permasalahan yang di uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh dari faktor - faktor motivasi kerja terrhadap kinerja dosen, walaupun secara nyata model dari pengujian tersebut belum cukup kuat karena dari hasil pengolahan data koefisien korelasi (r) semua variabel bebas dengan masing - masing variabel terikat masih dibawah angka 0,05, walaupun nilai – nilai tersebut kecil namun hal ini juga berarti bahwa variabel - variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat."

"Secara signifikan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja yang dominan terhadap kinerja dosen di bidang pengajaran adalah variabel lingkungan kerja. Begitu pula dengan kinerja dosen di bidang kajian ilmiah yang dominan dipengaruhi oleh variabel bebas lingkungan kerja. Ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik, seperti faktor penerangan, pewarnaan di ruang kerja, pemberian motivasi oleh pihak-pihak yang berwenang dan hubungan antar dosen (suasana yang kondusif) sangat mempengaruhi tingakt kinerja dosen."