

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai dasar teori perbandingan. Penelitian yang dilakukan oleh Singh & Aggarwal (2014) ialah Bagaimana evaluasi kinerja atau penilaian yang diperlukan untuk mengambil keputusan sumber daya manusia terkait dengan kenaikan gaji. Dari penelitian ini gunakan metode DEA/AHP menghasilkan bobot lokal alternatif dari perbandingan berpasangan matriks penilaian yang digunakan dalam AHP untuk mengukur kinerja personil di entry level hirarki manajerial. Dari beberapa penilaian ahli telah dipertimbangkan untuk penentuan atribut. Dengan demikian, DEA/AHP yaitu, gabungan DEA AHP pendekatan telah diusulkan dalam paper ini sebagai alternatif untuk metode tradisional derivasi berat di AHP (Singh & Aggarwal, 2014).

Pada penelitian Mardiana, et al. (2015) ini aladalah bagaimana penelitian gunakan model kerangka kerja yang dibangun untuk mengukur keberhasilan IS, yakni keberhasilan teknis, sukses semantik, dan efektivitas sukses model yang paling menonjol. Pada penelitian ini memiliki keterbatasan model yang dibutuhkan untuk menjadi "pemangkasan" tanpa mengorbankan validitas internal model, karena validitas internal juga merupakan faktor penting dari teori yang baik. Direkomendasikan penelitian lebih lanjut juga diperlukan untuk menemukan kemungkinan pengaruh budaya terhadap IS, karena banyak sastra sangat

memberikan bukti-bukti keterlibatan budaya pada pengguna *IS* yang pada gilirannya dapat mempengaruhi *IS* sendiri (Mardiana, Tjakraatmadja, & Aprianingsih, 2015).

Pada peneliti Tiwana, et al. (2015), ini bagaimana pengukuran harus dilakukan, apa indikator yang berbeda dan bagaimana baik digunakan untuk mempromosikan kinerja yang produktif. Penelitian ini memiliki kendala bukti menunjukkan kepada kita bahwa pengukuran kinerja untuk kepolisian harus dikembangkan dan dilakukan dengan quicenario. Ini mungkin lebih baik untuk mbingkai banyak tindakan tradisional sebagai 'Indikator Kontekstual', atau hanya informasi untuk manajer polisi, dari pada indikator kinerja, dalam rangka mencari untuk mempertahankan manfaat dari informasi yang mereka berikan dan meminimalkan risiko efek samping negatif. Hal ini terutama berlaku untuk berbagai indikator tradisional seperti tingkat kejahatan, tarif cukai dan waktu respon yang terbaik, tidak langsung dari indikator parsial kinerja (Tiwana, Bass, & Farrell, 2015).

Dengan peneliti Mohammed, et al. (2014), ini mengatakan bawah bagaimana mengevaluasi kinerja asuransi kesehatan sumber daya secara optimal. Peneliti ini direkomendasikan metode pembayaran dan klaim review, dalam pembayaran penyedia dan pemantauan aktif mekanisme, masing-masing, dilakukan lemah menurut penyedia (tingkat individu) perspektif. Ini mungkin tidak secara komprehensif sesuai dengan perspektif sosial. Namun, masalah pada sisi penawaran dari skema asuransi memiliki kecenderungan untuk negatif mempengaruhi sisi permintaan, yang mengarah ke konsekuensi yang tidak diinginkan. Begitu pula

tidak memiliki tools yang digunakan untuk mengukur kinerja secara optimal (Mohammed, Souares, Bermejo, Sauerborn, & Dong, 2014). Pada peneliti Aouadni and A. Rebai (2016), ini juga mengevaluasi bagaimana mengukur tingkat kepuasan kerja dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Usulan dari peneliti ini mengusulkan untuk memperpanjang metode GMUSA dengan lingkungan fuzzy sebagai penelitian masa depan untuk membuat metode yang mampu menerima dan memproses skor fuzzy sebagai masukan dan menghasilkan fungsi utilitas dengan kabur koefisien (Aouadni & Rebai, 2016).

Sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang dipaparkan dan yang ada pada Tabel 2.1., maka penelitian ini merumuskan beberapa masalah yang terkait dengan penelitian terdahulu, bahwa bagaimana implementasi hasil analisis kepuasan niat pengguna terhadap kualitas sistem akademik dengan model DeLone McLean? Hasil dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses tingkat kepuasan niat pengguna terhadap kualitas sistem informasi akademik dengan model DeLone dan McLean.

Tabel 2.1. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Reserach	Objective
Singh et al. (2014)	Untuk mengukur tingkat kemampuan dari personil kinerja perekrutan kepada tingkat hirarki manjerial, dengan metode DEA-AHP.
Mohammed et al. (2014)	Studi ini untuk menilai kepentingan implementasi skema asuransi kesehatan sumber daya secara optimal dan analisis faktor yang pengaruh dari setiap skala. Mekanisme pembayaran, benefit package,

	administrative efficiency dan active monitoring mechanism.
Aouadni et al. (2016)	Untuk mempermudah lembaga instansi pendidikan dengan evaluasi kepuasan kinerja karyawan. Dengan metode <i>multi-criteria satisfaction analysis</i> (MUSA) untuk mendapatkan kualitas kinerja dengan solusi yang baik. Dari kedua gabungan MUSA dan algoritma genetik untuk memastikan tingkat efisiensi dari MUSA.
Anwer et al. (2016)	Analisis dari status layanan e-pemerintah Afghanistan. Dengan kriteria evaluasi untuk identifikasi berdasarkan kepuasan warga dari layanan e-pemerintah, dengan model evaluasi yang ada dalam konteks Afghanistan, dari hasil data kuantitatif yang didukung dari analisis kualitatif.
Elkadi (2013)	Untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang mempengaruhi dari keberhasilan dan kegagalan proyek tersebut dapat direkomendasikan tindakan yang perlu dihindari dari kegagalan.