

**PENGARUH KEMUDAHAN DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGGUNA APLIKASI  
CEISA 4.0 DI WILAYAH TANJUNG PERAK**

**SKRIPSI**

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU  
ADMINISTRASI BISNIS STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
BARUNAWATI SURABAYA



**DISUSUN OLEH :**

**Nama : Lutfi Bayu Abadi**  
**NIM : 20112074**  
**Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis**  
**Pembimbing : Dr. Gugus Wijonarko, MM**

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI  
SURABAYA  
2024**

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Lutfi Bayu Abadi  
NIM : 20112074  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Kemudahan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Pengguna Aplikasi CEISA 4.0 di Wilayah Tanjung Perak

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan dari pihak manapun.

Penulis, 20 Juli 2024



**Lutfi Bayu Abadi**  
**NIM: 20112074**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEMUDAHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PENGGUNA APLIKASI CEISA 4.0 DI WILAYAH  
TANJUNG PERAK**

DISUSUN OLEH:

**NAMA : LUTFI BAYU ABADI**  
**NIM : 20112074**

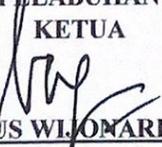
Telah dipresentasikan di depan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada.  
Hari/Tanggal: 20 Juli 2024

**PENGUJI**

**KETUA : SOEDARMANTO, SE, MM (..........)**  
**NIDN : 0322036902**

**SEKRETARIS : DIAN ARISANTI, S.Kom, MM (..........)**  
**NIDN : 0709058202**

Mengetahui,  
**STIA DAN MANAJEMEN KEPILABUHAN BARUNAWATI SURABAYA**  
**KETUA**

  
**Dr. GUGUS W. ONARKO, MM.**  
**NIDN: 0708116501**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEMUDAHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PENGGUNA APLIKASI CEISA 4.0 DI WILAYAH  
TANJUNG PERAK**

**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : LUTFI BAYU ABADI  
NIM : 20112074**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :**

Menyetujui,  
PEMBIMBING

**PEMBIMBING : Dr. Gugus Wijonarko, MM  
NIDN : 0708116501**



Mengetahui,  
KETUA PROGRAM STUDI



**JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM  
NIDN: 0708067104**

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA  
KETUA**



**Dr. GUGUS WIJONARKO, MM  
NIDN: 0708116501**

## **ABSTRAK**

**LUTFI BAYU ABADI, 20112074**

**PENGARUH KEMUDAHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PENGGUNA APLIKASI CEISA 4.0 DI  
WILAYAH TANJUNG PERAK**

**Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2024**

**Kata Kunci : Kemudahan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Ceisa 4.0**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemudahan dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pengguna aplikasi CEISA 4.0 di Wilayah Tanjung Perak. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi R<sup>2</sup>, dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan di wilayah tanjung perak yang menggunakan aplikasi CEISA 4.0. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kemudahan dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel kemudahan dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena telah memberikan berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi “Pengaruh Kemudahan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Aplikasi CEISA 4.0 di Wilayah Tanjung Perak”. Penulisan Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Oleh karena itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Gugus Wijonarko, MM., selaku Ketua dan Dosen Pembimbing skripsi di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan Surabaya;
2. Juli Prastyorini, S.Sos, MM., selaku Ketua Program Studi di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan Surabaya;
3. Dian Arisanti, S.Kom, MM selaku Dosen Penguji pertama yang memberi saran dan bimbingan bagi penulis;
4. Soedarmanto, S.Pd, MM, selaku Dosen Penguji kedua yang memberi saran dan bimbingan bagi penulis;
5. Kepada Orang Tua yang senantiasa mendoakan dan memberi semangat guna menyelesaikan skripsi ini;
6. Teman teman dekat dan teman seperjuangan yang telah membantu doa dan memberi *support* dalam penyelesaian skripsi ini;
7. Semua pihak-pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan doa selama penyusunan skripsi.

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran diharapkan peneliti. Peneliti berharap skripsi ini dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi akademik dan pihak yang membutuhkan dan lebih berguna bagi masa mendatang.

Surabaya, 20 Juli 2024

Lutfi Bayu Abadi  
NIM 20112074

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah :.....	3
1.3 Batasan Masalah .....	3
1.4 Tujuan Penelitian .....	3
1.5 Manfaat Penelitian.....	4
1.6 Sistematika Penulisan .....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>6</b>
2.1 Teori Acceptance Model (Davis 1989) .....	6
2.2 Kemudahan.....	7
2.3 CEISA 4.0.....	8
2.4 Kepuasan Kerja.....	9
2.5 Kinerja Karyawan.....	10
2.6 Penelitian Terdahulu .....	10
2.7 Hubungan Antar Variabel.....	20
2.8 Kerangka Konseptual.....	23
2.9 Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	25
3.2 Variabel Penelitian.....	25
3.3 Populasi dan Sampel.....	28
3.3.1 Populasi.....	28
3.3.2 Sampel .....	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.4.1 Studi Pustaka .....	29
3.4.2 Angket/Kuesioner .....	29
3.5 Teknik Analisis Data.....	30
3.5.1 Uji Instrumen .....	30
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	31
3.5.3 Regresi Linier Berganda .....	32
3.5.4 Uji Koefisien Determinasi R <sup>2</sup> .....	33
3.5.5 Uji Hipotesis .....	33

<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian..... 35
4.2	Karakteristik Responden..... 36
4.3	Distribusi Frekuensi..... 37
4.3.1	Distribusi Frekuensi responden terhadap variable kemudahan (X1) ..... 38
4.3.2	Distribusi Frekuensi responden terhadap variable kepuasan kerja (X2).... 39
4.3.3	Distribusi Frekuensi responden terhadap variable Kinerja karyawan (Y). 40
4.4	Analisis Data..... 41
4.4.1	Uji Instrumen ..... 41
4.4.2	Uji Asumsi Klasik..... 43
4.4.3	Uji Hipotesis ..... 46
4.4.4	Regresi Linier Berganda ..... 48
4.4.5	Koefisien Determinan ..... 50
4.5	Pembahasan ..... 51
4.5.1	Pengaruh Kemudahan terhadap Kinerja Karyawan ..... 51
4.5.2	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan..... 51
4.5.3	Pengaruh kemudahan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ..... 51
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>52</b>
5.1	Kesimpulan..... 52
5.2	Saran ..... 53
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>xiii</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1 Skala Likert .....	30
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	36
Tabel 4.2 Karakteristik berdasarkan penggunaan aplikasi CEISA 4.0 untuk operasional kerja.....	37
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Instansi atau Perusahaan.....	37
Tabel 4.4 Skor Penilaian .....	38
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kemudahan (X1) .....	38
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (X2) .....	39
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y) .....	40
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas .....	41
Tabel 4.9 hasil Uji Reliabilitas .....	42
Tabel 4.10 hasil Normalitas.....	43
Tabel 4.11 hasil uji Multikolonieritas .....	44
Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	45
Tabel 4.13 Uji Spearman.....	46
Tabel 4.14 Uji T Variabel Kemudahan (X1) .....	47
Tabel 4.15 Uji T Variabel Kepuasan Kerja (X2) .....	47
Tabel 4.16 Uji F.....	48
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Berganda .....	49
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinan.....	50

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	23
------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi .....	xiv
Lampiran 2 Lembar Bimbingan .....	xv
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian .....	xvi
Lampiran 4 Hasil Olah Data .....	xxiii
Lampiran 5 Hasil Cek Plagiasi .....	xxx

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Direktorat Jenderal Bea dan Cukai adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas perumusan dan pelaksanaan kebijakan yang berkaitan dengan pengawasan, penegakan hukum, layanan, dan optimalisasi penerimaan negara di bidang kepabeanan dan cukai sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada (Safitri & Almadani, 2023). Direktorat Jenderal Bea dan Cukai bertanggung jawab atas pelaksanaan beberapa tugas utama Kementerian Keuangan di bidang kepabeanan dan cukai sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh menteri, serta menjaga kebijakan pemerintah terkait dengan barang yang masuk atau keluar Daerah Pabean dan pemungutan bea masuk dan cukai, serta pungutan negara lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Purnomo & Riyadi, 2022). Indonesia telah berubah dari negara pengekspor barang mentah dan setengah jadi menjadi negara pengekspor barang industri dan industri berteknologi tinggi (Hidayat et al., 2023).

Saat ini, Teknologi Informasi (TI) menjadi kebutuhan primer disegala bidang. Banyaknya perusahaan yang memperbarui teknologinya sesuai dengan perkembangan zaman. Salah satu teknologi informasi yang digunakan oleh perusahaan adalah aplikasi yang biasanya didesain sesuai dengan kebutuhan masing-masing perusahaan. Aplikasi merupakan suatu perangkat lunak yang dibuat khusus untuk memenuhi kebutuhan berbagai aktivitas maupun pekerjaan manusia. Dalam hal ini, aplikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja disuatu perusahaan yang membutuhkan pengolahan data. Dengan adanya aplikasi yang digunakan tersebut, memudahkan menyelesaikan pengolahan data maupun yang lainnya dengan waktu yang efisien. Sejak tahun 2011, DJBC telah membangun Customs-Excise Information System and Automation (CEISA), yang merupakan konsep

pengembangan teknologi informasi dan komputer yang terintegrasi. Ini adalah sistem informasi khusus kepabeanan dan cukai (Zahratul, Najwa; Syifaul & Hasugian, 2023).

CEISA adalah Sistem Informasi Kepabeanan dan Cukai milik Direktorat Jenderal Bea dan Cukai yang terdiri dari berbagai subaplikasi yang digunakan untuk administrasi, layanan, pengawasan, dan hal lain yang terkait dengan tugas dan fungsi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Aplikasi ini akan membantu pengguna jasa menyampaikan dokumen impor secara cepat, tanpa kertas, dan secara tidak langsung, jika ada keterlambatan, keterlambatan dapat dilacak melalui aplikasi (Purnomo & Riyadi, 2022). Pengembangan aplikasi modul CEISA manifest ini diharapkan juga dapat meningkatkan pengawasan dan pelayanan di bidang kepabeanan dan cukai (Murti & Vikaliana, 2021). Kinerja organisasi akan tercapai dengan baik apabila kinerja pegawai mengalami kenaikan secara signifikan. Namun demikian, tidak semua karyawan dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan perusahaan. Ini karena tingkat kepuasan karyawan, juga dikenal sebagai kepuasan kerja terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Jika seorang karyawan tidak puas dengan pekerjaannya atau dengan lingkungan kerjanya di tempat kerja, maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan.

Penggunaan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja karyawan organisasi. CEISA 4.0 diterapkan oleh semua perusahaan dibidang kepabeanan. Perusahaan menekankan pentingnya kepuasan pelanggan dan memiliki tim yang didukung jaringan global untuk mengelola semua fase transportasi, termasuk angkutan udara dan laut. Selain itu, mereka menawarkan layanan truk untuk transportasi darat dan penyewaan crane untuk berbagai kebutuhan. Mereka juga menyediakan layanan pelayaran melalui jalur darat dan laut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “**Pengaruh Kemudahan dan Kepuasan**

## **Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Aplikasi CEISA 4.0 Di Wilayah Tanjung Perak”**

### **1.2 Rumusan Masalah :**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kemudahan aplikasi CEISA 4.0 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pengaruh kemudahan aplikasi CEISA 4.0 dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Batasan Masalah**

Permasalahan pada identifikasi masalah tersebut tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan serta agar lebih mudah dipahami dan dimengerti maka dalam penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan mengenai masalah yang diteliti, yaitu Pengaruh Kemudahan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Aplikasi CEISA 4.0 Di Wilayah Tanjung Perak.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penjabaran rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemudahan aplikasi CEISA 4.0 terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemudahan aplikasi CEISA 4.0 dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi peneliti sendiri, maupun bagi para pembaca atau pihak-pihak yang berkepentingan.

#### **1. Manfaat akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan menambah referensi mengenai pengujian terhadap kemudahan aplikasi CEISA 4.0 dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di wilayah Tanjung Perak sehingga memungkinkan penulis untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik. Serta sebagai referensi untuk penulisan di masa yang akan datang.

#### **2. Manfaat dalam praktik atau implementasi**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai informasi yang dapat menjadi bahan pertimbangan kebijakan terutama oleh perusahaan yang berada di wilayah Tanjung Perak dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan lebih baik dari tahun ke tahun.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut :

#### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan penelitian dan landasan penelitian. Adanya rumusan masalah yang menjadi 4aria orientasi penelitian. Selain itu terdapat batasan masalah agar penelitian

yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Serta terdapat tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Dan sistematika penulisan yang berisi uraian singkat proses penelitian tugas akhir ini lebih terarah.

## **2. BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

## **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

## **4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

## **5. BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Teori Acceptance Model (Davis 1989)**

*Technology Acceptance Model* (TAM) merupakan sebuah teori yang diadaptasi dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) diperkenalkan oleh Azjen dan Fishbein tahun 1980 yang diusulkan oleh Davis pada tahun 1989 (Sunarya, 2022). TAM digunakan untuk menjelaskan ketersediaan pengguna untuk menggunakan sebuah teknologi informasi (Nugroho et al., 2019). *Technology Acceptance Model* secara teoritis adalah model yang menjelaskan minat seseorang dalam menggunakan suatu sistem teknologi. Namun, tidak hanya internal, dalam model ini yang dapat digunakan untuk menjelaskan minat seseorang dalam menggunakan suatu sistem teknologi (Safari & Riyanti, 2023).

Terdapat dua konstruk utama yang terdapat pada model TAM, yaitu *Perceived ease of use* (persepsi kemudahan) dan *Perceived Usefulness* (persepsi kebergunaan) (Hasanah et al., 2021). Pada konstruk *perceived ease of use* menjelaskan bahwa variabel tersebut dapat diterima oleh pengguna. Jika pengguna CEISA 4.0 percaya bahwa variabel tersebut mudah digunakan. Efektivitas dan kemudahan akan menyebabkan perilaku tujuan penggunaan. Perilaku tujuan penggunaan adalah tingkatan di mana seseorang merencanakan untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya (Permana dalam Nugroho et al., 2019). Dalam teori ini, jika pengguna merasa teknologi tersebut dapat memberi manfaat signifikan, meningkatkan produktivitas pengguna, mudah dipahami dan digunakan maka hal tersebut akan diterima oleh penggunanya.

Model TAM ini memberikan gambaran yang terbukti secara empiris dari aspek perilaku pengguna variabel, dan banyak pengguna menanggapi keinginan mereka sehingga mereka dapat menggunakan internet tanpa masalah (Sunarya, 2022). Teori TAM ini sangat berpengaruh jika dihubungkan dengan penerapan

formasi teknologi dan informasi yang menjadi hal cukup umum jika dihadapkan dalam berbagai bentuk aplikasi (Subowo, 2020). TAM berusaha untuk memberikan penjelasan singkat tentang faktor-faktor yang memengaruhi adopsi TI (Safari & Riyanti, 2023).

Teori TAM ini memahami sikap seseorang terhadap teknologi dan faktor pendukung sikap tersebut, selain itu juga menjelaskan mengenai dimensi-dimensi penerimaan internet yang dari mempengaruhi pengguna dengan mudah dan teori ini telah digunakan dan dikembangkan dalam berbagai penelitian TI (Pratiwi et al., 2020). Menurut Davis, *perceived ease of use* merupakan keadaan dimana seseorang percaya dengan menggunakan suatu aplikasi atau teknologi tersebut tidak diperlukan usaha apapun (Hasanah et al., 2021). *Perceived ease of use* ini memberikan penjelasan bahwa indikasi dari *perceived ease of use* adalah penggunaan aplikasi lebih mudah dibandingkan manual. Teori TAM sangat relevansi dengan penelitian yang dilakukan saat ini karena dalam teori ini menjelaskan sejauh mana aplikasi dianggap bermanfaat oleh karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Dalam teori ini, TAM menjelaskan hubungan sebab akibat antara keyakinan dan perilaku, tujuan dan kebutuhan, serta penggunaan nyata aplikasi informasi oleh pengguna (Nuraini, 2021). Semakin baik anggapan karyawan terhadap kemudahan dan kegunaan teknologi dalam mengerjakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan, maka kesediaan masyarakat dalam menggunakan teknologi tersebut akan semakin tinggi. Hal ini berdampak positif terhadap kinerja karyawan, karena karyawan lebih mudah dalam menggunakan suatu aplikasi yang baru.

## **2.2 Kemudahan**

Ketika seseorang semakin meyakini bahwa teknologi dapat digunakan dengan mudah atau dengan usaha yang minim, maka minat orang tersebut untuk menggunakan teknologi juga akan semakin meningkat. Keunggulan manfaat suatu aplikasi informasi mendorong pengguna untuk menggunakan suatu aplikasi karena fungsi yang dihasilkan dapat membantu meningkatkan kinerja penggunanya. Manfaat yang diperoleh memudahkan pengguna dalam membuat laporan,

meminimalkan informasi yang hilang, data base yang tersimpan dapat berguna di masa yang akan datang (Hamzah et al., 2021).

Intensi untuk menggunakan suatu aplikasi atau teknologi dapat timbul atau bekerja pada seseorang apabila, persepsi kemudahan dan persepsi manfaat berujung positif kemudian diikuti oleh sikap yang positif pula. Pernyataan ini didukung oleh pendapat Davis et al: Davis menjelaskan bahwa intensi untuk menggunakan teknologi dari dijelaskan dalam variabel, salah satunya adalah saat persepsi manfaat dan persepsi kemudahan berujung positif diikuti oleh sikap yang positif pula (Nugroho et al., 2019).

### **2.3 CEISA 4.0**

CEISA 4.0 merupakan sebuah sistem pelayanan dan pengawasan yang diterbitkan dan diawasi langsung oleh pihak bea cukai dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja PPJK (Pengusaha Pengurusan Jasa Kepabeanan) dalam menerbitkan PEB (Pemberitahuan Ekspor Barang) (Hidayat et al., 2023). CEISA 4.0 merupakan pengembangan dari CEISA yang menerapkan konsep *SMART CUSTOMS*, yaitu dengan konsep *Secure, Measurable, Automated, Risk Management-based, and Technology-driven* (Sudarmadi et al., 2022). Salah satu variabel CEISA 4.0 yaitu BC 3.0 yang merupakan penghubung antara pengguna jasa dengan bea cukai (Hidayat et al., 2023). CEISA 4.0 merupakan sistem informasi yang mengintegrasikan seluruh layanan kepada semua pengguna jasa yang bersifat publik dan aplikasi ini dapat digunakan dimana saja, kapan saja, dan tentunya tanpa biaya (Herdiyana, 2021). Selain itu aplikasi ini juga mengalami peningkatan dalam setiap detail sistemnya, sehingga penyelesaian pengelolaan kebutuhan Kepabeanan dan Cukai menjadi lebih efektif (Zahratul, Najwa; Syifaul & Hasugian, 2023). Sistem CEISA 4.0 mampu mengoptimalkan, mengefektifkan, dan mengefisienkan pengawasan, pelayanan, monitoring dan evaluasi mengenai ekspor impor yang dilakukan oleh staf bea cukai (Zahratul, Najwa; Syifaul & Hasugian, 2023).

Aplikasi CEISA 4.0 ini digunakan untuk mempermudah pengguna jasa dalam penyampaian dokumen impor secara cepat, paperless, dan secara tidak langsung

apabila ada sebuah keterlambatan dapat dipantau melalui sistem aplikasi (Purnomo & Riyadi, 2022). Sistem yang diterapkan dalam CEISA 4.0 adalah *single core system* yang mana sistem ini melakukan penyatuan sistem utama yang awalnya terpisah antar setiap sub sistem (Zahratul, Najwa; Syifaul & Hasugian, 2023). Dalam melakukan pengembangan, CEISA 4.0 dibagi menjadi tujuh domain berdasarkan fungsi layanannya yaitu : Sistem Pelayanan (Single Core System), Sistem Pengawasan (Smart Customs and Excise), Sistem pendukung, Analytics Tools, Collaboration Platform, Portal Pengguna Jasa, dan Mobile Application (Sudarmadi et al., 2022).

## **2.4 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dialami karyawan mengenai pekerjaan mereka dan indikator kepuasan kerja lainnya bisa menyenangkan atau tidak menyenangkan (Nabawi, 2019). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap, rasa senang, atau gab antara yang diharapkan dengan yang telah diperoleh oleh seseorang (Sunarta, 2019). Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah yang menarik dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena kepuasan kerja akan membuat perasaan karyawan menjadi menyenangkan, dengan begitu akan meningkatkan produktivitas karyawan (Wiliandari, 2019).

Kebutuhan dan kemampuan individu akan memunculkan suatu kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan, kebutuhan tersebut tidak hanya berbentuk gaji dan upah, tetapi juga dalam bentuk jabatan, kesempatan untuk berkembang, prestasi, dan juga karir karyawan (Sunarta, 2019). Kepuasan dalam bekerja merupakan keinginan bagi setiap karyawan, oleh karena itu kepuasan bekerja menjadi sangat penting bagi pemimpin dalam organisasi, karena hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Sikap positif dalam bekerja menandakan kepuasan dalam bekerja, sebaliknya jika karyawan bersikap negatif saat bekerja menandakan ketidakpuasan dalam bekerja, adanya ketidakpuasan ini harus segera dideteksi oleh perusahaan (Wiliandari, 2019). Dukungan organisasi diperlukan untuk membentuk kepuasan kerja, dukungan operasional seperti gaji, insentif, karir, penghargaan, lingkungan

sosial, kesempatan berkembang, dan lingkungan spiritual yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Sunarta, 2019). Selain dukungan lingkungan, interaksi antar rekan kerja, atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja hidup dengan lingkungan kerja yang seringkali tidak bisa dikatakan ideal (Wiliandari, 2019).

## **2.5 Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu hasil dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan kepada perusahaannya (Adinda et al., 2023). Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Suatu perusahaan akan berjalan dengan baik apabila kinerja karyawannya baik, oleh karena itu suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kepemimpinan atasan adalah salah satu faktor keberhasilan perusahaan, karena kinerja yang baik bergantung pada kerja sama antara atasan dan bawahan dalam mejalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar suasana kerja yang harmonis (Adinda et al., 2023). Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kesuksesan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan mengarah pada kemajuan perusahaan, sementara kinerja karyawan yang buruk juga akan berdampak negatif pada keberhasilan perusahaan. Performa atau kinerja karyawan ditentukan oleh setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk memantau kinerja setiap karyawan untuk memastikan apakah mereka mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan kerja sama dengan karyawan.

## **2.6 Penelitian Terdahulu**

### **2.6.1 Penelitian Terdahulu Hamzah, Ana Sriekaningsih, dan Lina Warlina, 2021**

Penelitian yang dilakukan oleh Hamzah, Ana Sriekaningsih, dan Lina Warlina (2021) dengan judul “Implementasi Sistem Informasi Manajemen

Kepegawaian (SIMPEG) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan”. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor kementerian agama Kabupaten Bulungan sejumlah 42 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah kuantitatif regresi linier berganda. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa variabel kegunaan SIMPEG memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. Variabel kemampuan SDM memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. Variabel persepsi kemudahan SIMPEG memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. Variabel kegunaan SIMPEG, kemampuan SDM dan persepsi kemudahan SIMPEG secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kegunaan SIMPEG, kemampuan SDM dan persepsi kemudahan SIMPEG terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan.

#### **2.6.2 Penelitian Terdahulu Alfian Nurrohmat dan Rini Lestari, 2021**

Penelitian yang dilakukan oleh Alfian Nurrohmat dan Rini Lestari (2021) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kahatex di Kabupaten Bandung dengan metode pengumpulan informasi yang digunakan adalah 11 variabel dengan 30 responden yang diklasifikasikan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan jabatan, pengujian hipotesis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan secara keseluruhan kepuasan kerja pada karyawan PT Kahatex Kabupaten Bandung dikategorikan cukup puas, secara keseluruhan kinerja karyawan PT Kahatex Kabupaten Bandung dikategorikan baik, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kahatex Kabupaten Bandung. Perbedaan penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel kemudahan aplikasi CEISA 4.0, sedangkan penelitian yang dilakukan Alfian Nurrohmat

dan Rini Lestari (2021) hanya berfokus pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2.6.3 Penelitian Terdahulu Andia Salsabilla dan Ian Nurpatricia Suryawan, 2021**

Andia Salsabilla dan Ian Nurpatricia Suryawan (2021) telah membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT KWS. Penelitian tersebut menggunakan bentuk penelitian kausalitas, populasi penelitian sebanyak 171 karyawan dengan sampel sebanyak 80 karyawan tetap dengan metode non-probability sampling. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT KWS, terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT KWS, dan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT KWS. Perbedaan penelitian ini adalah variable kemudahan aplikasi CEISA 4.0, sedangkan penelitian yang dilakukan Andia Salsabilla dan Ian Nurpatricia Suryawan (2021) berfokus pada pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2.6.4 Penelitian Terdahulu Yuliana, Set Asmapane, dan Annisa Abubakar Lahjie, 2022**

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliana, Set Asmapane, dan Annisa Abubakar Lahjie (2022) dengan judul “Pengaruh Persepsi Kebermanfaatan, Kemudahan, dan Kepuasan Wajib Pajak Terhadap Penggunaan e-Filing Bagi Wajib Pajak di Samarinda”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi kebermanfaatan, kemudahan, dan kepuasan pengguna terhadap penggunaan e-filing. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan kuisioner yang sudah disebarakan ke 100 Wajib Pajak Orang Pribadi di KPP Pratama Samarinda. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi

kebermanfaatan, kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggunaan e-filing dalam melaporkan pajak. Namun, kemudahan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap penggunaan e-filing, yang artinya kemudahan tidak berpengaruh terhadap penggunaan e-filing. Perbedaan penelitian ini adalah variable kemudahan aplikasi CEISA 4.0, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana, Set Asmapane, dan Annisa Abubakar Lahjie (2022) berfokus pengaruh persepsi kebermanfaatan, kemudahan, dan kepuasan wajib pajak terhadap penggunaan e-filing.

#### **2.6.5 Penelitian Terdahulu Siska Narulita, Suhaji, dan Retno Ginanjar, 2022**

Penelitian yang dilakukan oleh Siska Narulita, Suhaji, dan Retno Ginanjar (2022) dengan judul “Analisis Pengaruh Implementasi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Telekomunikasi di Kota Semarang)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh persepsi kemudahan dan persepsi kemanfaatan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan telekomunikasi di Kota Semarang. Teknik pengambilan sampel dengan simple random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 63 karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial, diperoleh hasil bahwa persepsi kemudahan teknologi informasi berpengaruh signifikan positif dan persepsi kemanfaatan penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan telekomunikasi. Perbedaan penelitian ini adalah variable kemudahan aplikasi CEISA 4.0, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Siska Narulita, Suhaji, dan Retno Ginanjar (2022) berfokus pada persepsi kemudahan dan persepsi kemanfaatan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

#### **2.6.6 Penelitian Terdahulu Nurhasanah, Jufrizen, dan Zulaspan Tupti, 2022**

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah, Jufrizen, dan Zulaspan Tupti (2022) dengan judul “Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan populasi seluruh karyawan yang bekerja pada bidang administrasi PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Delok Sinumbah yang berjumlah 85 orang. Hasil analisis penelitian tersebut menyebutkan bahwa secara langsung etika kerja, budaya organisasi, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinumbah. Secara langsung, etika kerja, budaya organisasi, beban kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinumbah. Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinumbah. Secara langsung, kepuasan kerja bersifat memediasi hubungan antara 14variable etika kerja dengan variable kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinumbah. Secara langsung, kepuasan kerja bersifat memediasi hubungan antara variable budaya organisasi dengan variable kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinumbah. Secara langsung, kepuasan kerja bersifat memediasi hubungan antara variable beban kerja dengan variable kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinumbah.

#### **2.6.7 Penelitian Terdahulu Rahmawaty Hasibuan, Martalina Situmorang, Chris Dayanti Br. Ginting S, 2023**

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawaty Hasibuan, Martalina Situmorang, Chris Dayanti Br. Ginting S (2023) dengan judul “Pengaruh Pemanfaatan dan Kemudahan Aplikasi Pencatatan Keuangan Berbasis Android Terhadap Peningkatan Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (Studi Empiris Pada UMKM Penghasil Opak di Kelurahan Deli Tua)”. Tujuan

penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak penggunaan dan kemudahan aplikasi pencatatan keuangan berbasis Android terhadap peningkatan kinerja UMKM. Populasi dalam penelitian ini adalah pemilik UMKM penghasil Opak di Kelurahan Deli Tua. Penelitian ini menunjukkan bahwa kemudahan dan penggunaan aplikasi pencatatan keuangan berbasis android memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja UMKM di Kelurahan Deli Tua. Namun secara parsial berpengaruh, hanya kemudahan dalam menggunakan aplikasi pencatatan keuangan berbasis android yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM, sedangkan pemanfaatan tersebut tidak memiliki hubungan dengan peningkatan kerja UMKM. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori *Technology to Performance Chain (TPC)* yang menjelaskan bahwa teknologi informasi memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja suatu usaha.

#### **2.6.8 Penelitian Terdahulu H. Wulyo Raharjo dan I Nyoman Tri Oka Setiawan, 2018**

Penelitian yang dilakukan oleh H. Wulyo Raharjo dan I Nyoman Tri Oka Setiawan (2018) dengan judul “Kemudahan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pengguna Aplikasi SPINER”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemudahan, kepuasan kerja, dan mengetahui variable dominan yang mempengaruhi kinerja pengguna aplikasi SPINER. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah pengguna aplikasi SPINER di Terminal Mirah dengan jumlah 30 sampel. Hasil penelitian menyebutkan bahwa kemudahan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pengguna aplikasi SPINER di Terminal Mirah. Jika aplikasi SPINER mudah digunakan maka kinerja penggunaannya akan meningkat. Jika kepuasan kerja diperhatikan maka kinerja pengguna aplikasi SPINER juga akan meningkat.

Berikut ini akan dijelaskan secara singkat mengenai penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu akan dijabarkan sebagaimana berikut :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hamzah, Ana Sriekaningsih, dan Lina Warlina (2021)	Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Bulungan	Hasil penelitian tersebut adalah kegunaan SIMPEG, kemampuan SDM, persepsi kemudahan SIMPEG secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Bulungan.
2.	Alfian Nurrohmat dan Rini Lestari (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan performa karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung termasuk dalam kriteria “Baik”. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung.
3.	Ian Nurpatria Suryawan &	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja,

No	Peneliti/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Andia Salsabilla (2022)	terhadap Kinerja Karyawan	disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT KWS.
4.	Yuliana, Set Asmapane, dan Annisa Abubakar Lahjie (2022)	Pengaruh Persepsi Kebermanfaatan, Kemudahan, dan Kepuasan Wajib Pajak Terhadap Penggunaan e-Filing Bagi Wajib Pajak di Samarinda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi kebermanfaatan, kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggunaan e-filing dalam melaporkan pajak. Namun, kemudahan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap penggunaan e-filing, yang artinya kemudahan tidak berpengaruh terhadap penggunaan e-filing.
5.	Siska Narulita, Suhaji, Retno Ginanjar (2022)	Analisis Pengaruh Implementasi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Telekomunikasi di Kota Semarang	Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial, diperoleh hasil bahwa persepsi kemudahan teknologi informasi berpengaruh signifikan positif dan persepsi kemanfaatan penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan

No	Peneliti/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			terhadap kinerja karyawan perusahaan telekomunikasi.
6.	Nurhasanah, Jufrizen, Zulaspan Tupti (2022)	Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	<p>Hasil analisis penelitian tersebut menyebutkan bahwa secara langsung etika kerja, budaya organisasi, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinumbah. Secara langsung, etika kerja, budaya organisasi, beban kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinumbah. Secara langsung, kepuasan kerja bersifat memediasi hubungan antara variable etika kerja dengan variable kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinumbah. Secara langsung, kepuasan</p>

No	Peneliti/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>kerja bersifat memediasi hubungan antara variable budaya organisasi dengan variable kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinumbah. Secara langsung, kepuasan kerja bersifat memediasi hubungan antara variable beban kerja dengan variable kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinumbah.</p>
7.	<p>Rahmawaty Hasibuan, Martalina Situmorang, Chris Dayanti Br. Ginting S (2023)</p>	<p>Pengaruh Pemanfaatan Dan Kemudahan Aplikasi Pencatatan Keuangan Berbasis Android Terhadap Peningkatan Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Studi Empiris Pada Umkm Penghasil Opak Di Kelurahan Deli Tua)</p>	<p>Analisis menunjukkan bahwa pemanfaatan dan kemudahan aplikasi pencatatan keuangan berbasis android memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja UMKM di Kelurahan Deli Tua.</p>
8.	<p>H. Wulyo Raharjo &amp; I</p>	<p>Kemudahan dan Kepuasan Kerja</p>	<p>Hasil penelitian menyebutkan bahwa</p>

No	Peneliti/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Nyoman Tri Oka Setiawan (2018)	Terhadap Kinerja Pengguna Aplikasi SPINER	kemudahan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pengguna aplikasi SPINER di Terminal Mirah. Jika aplikasi SPINER mudah digunakan maka kinerja penggunanya akan meningkat. Jika kepuasan kerja diperhatikan maka kinerja pengguna aplikasi SPINER juga akan meningkat

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

## 2.7 Hubungan Antar Variabel

### 2.7.1 Pengaruh Kemudahan Aplikasi CEISA 4.0 dengan Kinerja Karyawan

Aplikasi CEISA 4.0 ini digunakan untuk mempermudah pengguna jasa dalam penyampaian dokumen impor secara cepat, paperless, dan secara tidak langsung apabila ada sebuah keterlambatan dapat dipantau melalui sistem aplikasi (Purnomo & Riyadi, 2022). Menurut Davis, *perceived ease of use* adalah suatu keadaan dimana seseorang percaya bahwa dengan menggunakan sistem/teknologi tersebut tidak diperlukan usaha apapun. Penggunaan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja karyawan organisasi.

Seseorang dapat memiliki keinginan untuk menggunakan suatu sistem atau teknologi jika persepsi kemudahan dan manfaatnya berujung positif dan diikuti oleh sikap yang positif. Pendapat ini didukung oleh Davis et al., yang menyatakan bahwa ini terjadi ketika keinginan untuk menggunakan teknologi muncul atau bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hamzah, Ana Srikaningsih, dan Lina Warlina (2021) menyimpulkan bahwa kemudahan memiliki pengaruh signifikan terhadap lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawaty Hasibuan, Martalina Situmorang, Chris Dayanti Br. Ginting S (2023) yang menunjukkan hasil bahwa kemudahan aplikasi pencatatan keuangan berbasis android memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja UMKM di Kelurahan Deli Tua.

### **2.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Dalam manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja sangat penting karena mempengaruhi produktivitas karyawan. Bagaimana karyawan mengubah aspek pekerjaan mereka menunjukkan kepuasan kerja mereka. Jika karyawan merasa puas, mereka akan memiliki energi yang tinggi dan kemauan untuk memberikan pelayanan yang baik, yang akan memberikan pandangan yang positif tentang barang dan jasa yang mereka miliki. Kepuasan kerja karyawan pasti akan meningkatkan kinerja karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuan. Jika suatu organisasi mengalami perasaan tidak puas yang ditunjukkan oleh karyawannya di tempat kerja, hal itu dapat berdampak negatif pada organisasi itu sendiri. Kerugian yang paling langsung dirasakan adalah penurunan moral kerja dan penurunan layanan yang diberikan organisasi kepada pihak internal dan eksternal (Sunarta, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Alfian Nurrohmat dan Rini Lestari (2021) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan

positif terhadap Kinerja karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah, Jufrizen, dan Zulaspan Tupti (2022) juga menunjukkan hasil bahwa secara langsung, etika kerja, budaya organisasi, beban kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinumbah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andia Salsabila dan Ian Nurpatricia Suryawan (2021) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KWS.

### **2.7.3 Pengaruh Kemudahan Aplikasi CEISA 4.0 dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

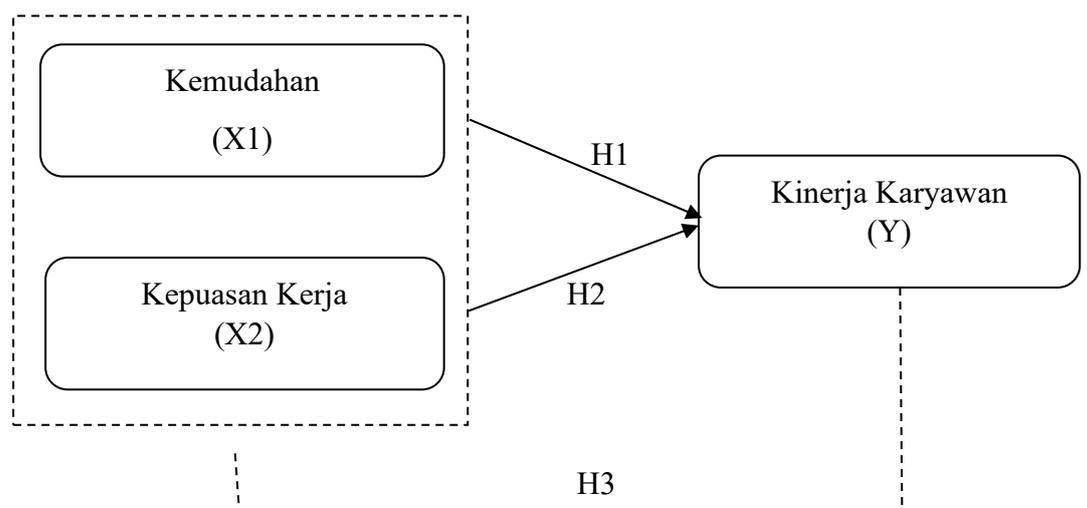
Penggunaan teknologi berkembang dengan cepat untuk memenuhi kebutuhan manusia di berbagai aspek kehidupan karena kemajuan teknologi di era modern saat ini (Rodiah & Melati, 2020). Davis (1989) mengatakan kemudahan menggunakan teknologi adalah ketika seseorang merasa teknologi lebih mudah dipahami, dioperasikan, dan digunakan. Mengoperasikan sistem teknologi dengan mudah akan mengurangi waktu dan tenaga. Salah satu indikator keberhasilan implementasi sistem informasi dalam suatu organisasi adalah kepuasan pengguna sistem. Kemudahan teknologi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dalam bekerja. Industri melakukan penelitian tentang kepuasan kerja untuk meningkatkan produksi dan mempengaruhi biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliana, Set Asmapane, dan Annisa Abubakar Lahjie (2022) menunjukkan hasil bahwa persepsi kebermanfaatan, kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggunaan e-filing dalam melaporkan pajak. Namun, kemudahan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap penggunaan e-filing, yang artinya kemudahan tidak berpengaruh terhadap penggunaan e-filing. Hal ini berbeda dengan penelitian

yang dilakukan oleh H. Wulyo Raharjo dan I Nyoman Tri Oka Setiawan (2018) yang menunjukkan hasil kemudahan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pengguna aplikasi.

## 2.8 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah representasi grafis yang menunjukkan hubungan antara faktor-faktor tertentu yang diduga memengaruhi keadaan target. Dalam model ini, hubungan antara faktor ditandai dengan panah yang umumnya menunjukkan arah satu sisi. Satu faktor dapat memengaruhi faktor lain atau aktivitas yang berdampak pada beberapa faktor lainnya. Dalam penelitian ini, kerangka konseptual terdiri dari kemudahan (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Berikut adalah ilustrasi kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini :



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

Sumber : Data yang diolah penulis (2024)

## 2.9 Hipotesis

- H1 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemudahan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pengguna aplikasi CEISA 4.0 di wilayah tanjung perak
- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di wilayah Tanjung Perak
- H3 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemudahan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di wilayah Tanjung Perak.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yang mana metode ini artinya suatu proses penelitian dengan menggunakan angka sebagai alat untuk menganalisis hal yang ingin penulis ketahui. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan ilmu variable untuk mengolah data angka yang dikumpulkan melalui pertanyaan kuesioner. Menurut Sugiyono (2018), Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel dengan menggunakan variabel penelitian dengan analisis datanya bersifat kuantitatif atau variabel yang mempunyai tujuan untuk pengujian dan menggambarkan hipotesis suatu penelitian.

#### **3.2 Variabel Penelitian**

Setiap penelitian memiliki latar belakang. Beberapa masalah tersebut akan ditelaah. Subjek dapat dianggap sebagai variabel. Variabel penelitian adalah fitur, sifat, atau nilai individu, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Dalam penelitian, variabel adalah jenis karakter yang dibentuk atau diperhatikan yang akan menunjukkan beberapa variasi antar subjek. Setelah diolah, variabel dapat digunakan untuk mencapai kesimpulan. Berdasarkan pemahaman Sugiyono (2016), variabel adalah jenis objek, karakter, orang, atau organisasi yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari sebelum menghasilkan kesimpulan. Menurut Arikunto (2013), subjek utama penelitian adalah definisi singkat dari variable penelitian. Ada dua jenis variabel dalam penelitian ini: variabel bebas dan variabel terikat. Variabel terikat berfungsi sebagai induk dari variable bebas, dan sebaliknya. Berikut penjelasan mengenai variabel-variabel tersebut :

## 1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas, atau independen, adalah variable yang berfungsi sebagai stimulus atau penyebab terjadinya perubahan pada variabel terikat (Sugiyono, 2016). Berikut adalah beberapa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini :

### a. Kemudahan (X1)

*Perceived ease of use* (kemudahan) adalah suatu keadaan dimana seseorang percaya bahwa dengan menggunakan sistem/teknologi tersebut tidak diperlukan usaha apapun. Seseorang dapat memiliki keinginan untuk menggunakan suatu sistem atau teknologi jika persepsi kemudahan dan manfaatnya berujung positif dan diikuti oleh sikap yang positif. Dalam penelitian ini, mempelajari bagaimana kemudahan aplikasi CEISA 4.0 yang digunakan oleh perusahaan yang berada di wilayah Tanjung Perak, karena hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun indikator-indikator dari persepsi kemudahan (*perceived ease of use*) menurut Davis adalah sebagai berikut:

- 1) Mudah dipelajari (easy to learn)
- 2) Dapat dikontrol (controllable)
- 3) Jelas dan dapat dipahami (clear and understandable)
- 4) Fleksibel (flexible)
- 5) Mudah untuk menjadi terampil atau mahir (easy to become skillful)
- 6) Mudah digunakan (easy to use).

### b. Kepuasan Kerja (X2)

Dalam dunia variable, kepuasan kerja dilakukan untuk meningkatkan produksi dan pengaruhi biaya melalui perbaikan tingkah laku dan sikap karyawannya (Raharjo & Setiawan, 2018). Perusahaan harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu:

- 1) Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia dari mengerjakannya.
- 2) Mencintai pekerjaannya.
- 3) Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan.
- 4) Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
- 5) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

## 2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (dependent) adalah variable akibat yang juga sering disebut variable akibat atau tergantung. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Perusahaan harus menilai kinerja karyawannya, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Wartono, 2017). Kinerja karyawan yang umum untuk pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerja sama

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah suatu wilayah yang terdiri dari objek yang memiliki karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan dari masalah yang ada. Populasi juga merupakan cakupan luas dari semua objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang berada di wilayah Tanjung Perak yang menggunakan aplikasi CEISA 4.0.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah Sebagian kecil dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Sampel dipilih untuk mewakili populasi target. Untuk memastikan hasil penelitian dapat di terapkan secara umum pada populasi, karakteristik sampel harus sesuai dengan karakteristik populasi. Sampel adalah bagian kecil dari populasi yang di pilih untuk mewakili populasi target (Sugiyono, 2017)

Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah *sampling jenuh*, Dimana keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2017). Maka, peneliti membutuhkan setidaknya 32 karyawan sebagai sampel penelitiannya. Peneliti menggunakan metode *purposive sampling*, yang mana sampel memiliki kriteria tertentu yang sudah ditentukan. Beberapa kriteria yang digunakan dalam pemilihan sampe ini, yaitu:

1. Menggunakan aplikasi CEISA 4.0 dalam operasional kerja
2. Bekerja di salah satu perusahaan di Tanjung Perak

Menggunakan Teknik sampel jenuh memiliki keuntungan karena hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi actual dari populasi, sehingga diharapkan dapat meningkatkan keakuratan data dan mengurangi potensi bias sampel (Sugiyono, 2017). Namun, Teknik ini juga memiliki kekurangan, yaitu memerlukan lebih banyak waktu dan biaya dibandingkan dengan Teknik *sampling* lainnya.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Studi Pustaka**

Teknik pengumpulan data dengan studi pustaka merupakan suatu teknik dengan mengkaji jenis variable pustaka yang berkaitan dengan penelitian (Raharjo & Setiawan, 2018). Studi pustaka adalah langkah awal dalam metode pengumpulan data yang berfokus pada pencarian data dan informasi melalui dokumen, termasuk dokumen tertulis, foto, gambar, dan dokumen elektronik yang dapat mendukung proses penulisan. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh sumber studi pustaka dari perpustakaan kampus maupun google cendikiawan yang berkaitan dengan kemudahan, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan.

#### **3.4.2 Angket/Kuesioner**

Angket atau kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan memberi responden seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Angket terdiri dari dua jenis pertanyaan: terbuka dan tertutup. Pertanyaan terbuka adalah pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau jawaban variable dari setiap pertanyaan yang tersedia, sedangkan pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket tertutup, karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Jawaban dari kuisisioner berupa angka yang memiliki skala. Skala tersebut adalah skala likert.

**Tabel 3.1 Skala Likert**

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

### 3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan langkah yang terpenting dalam suatu penelitian. Data yang telah diperoleh akan dianalisis pada tahap ini sehingga dapat ditarik kesimpulan. Berikut beberapa metode analisis data :

#### 3.5.1 Uji Instrumen

##### 3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas, atau uji data, digunakan untuk mengetahui apakah data dalam suatu variabel benar atau tidak (Sugiyono, 2015). Validitas menunjukkan revelansi antara pertanyaan dan subjek yang dimaksud. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan apa yang dimaksudkan untuk diukur (Ghozali dalam Raharjo & Setiawan, 2018). Untuk mengevaluasi hasil uji validitas, peneliti menggunakan program SPSS 26. Validitas data diukur dengan membandingkan nilai r-hitung dengan  $r_{30\text{aria}}$  ( $df = n-2$ ) pada tingkat signifikansi 5%. Data dinyatakan valid jika r-hitung lebih besar dari r-tabel, sedangkan jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel, data tersebut dianggap tidak valid.

### 3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuisioner dikatakan *reliable* atau *handal*. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS untuk mengetahui seberapa baik item-item dalam kuisioner berhubungan satu sama lain. Tolak ukur untuk uji reliabilitas ini adalah koefisien *Cronbach's Alpha*, yang dihitung menggunakan SPSS 26. Suatu variable dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6. Sebaliknya, jika nilainya di bawah 0,6, maka data dianggap tidak reliabel (Yuliana et al., 2022).

## 3.5.2 Uji Asumsi Klasik

### 3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi apakah variable independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Narulita et al., 2022). Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui hasil uji normalitas dilihat melalui uji variable *Kolmogorov Smirnov Test*. Suatu data dikatakan normal ketika hasil *Kolmogorov Smirnov Test* apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ .

### 3.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variable independen. Jika antar variable independen terjadi multikolinieritas sempurna, maka model regresi tersebut tidak dapat menaksir secara tepat sehingga diperoleh kesimpulan yang salah tentang variable yang teliti. Hasil multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Kriteria yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas adalah jika nilai variabel  $31 < 0,10$  atau  $VIF > 10$ . Data dikatakan mengalami multikolinearitas

jika nilai VIF lebih dari 10, sedangkan jika nilai VIF kurang dari 10, maka data dianggap tidak mengalami multikolinearitas.

### 3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui hasil uji heteroskedastisitas, dapat digunakan uji scatterplot. Indikasi adanya heteroskedastisitas terlihat jika titik-titik membentuk pola tertentu pada garis sumbu. Sebaliknya, jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa pola tertentu, maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas jika menghasilkan nilai sig > 0,05 untuk tiap variable maka variable tersebut bebas dari heteroskedastisitas (Mercika & Jati, 2015).

### 3.5.3 Regresi Linier Berganda

Regresi berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk mengestimasi pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat. Metode ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Kemudahan aplikasi CEISA 4.0 (X1), kepuasan kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Kemudahan Aplikasi CEISA 4.0
- X2 = Kepuasan Kerja
- a = bilangan konstanta
- b = koefisien regresi
- e = *standard error*

### 3.5.4 Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Koefisien determinasi menggambarkan persentase pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Perhitungan persentase ini dilakukan menggunakan aplikasi SPSS. Nilai koefisien berkisar antara 0 dan 1, di mana nilai R<sup>2</sup> yang kecil menunjukkan keterbatasan daya penjabar variable bebas terhadap variable terikat. Sebaliknya, nilai R<sup>2</sup> yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variable independen dapat menjelaskan hampir seluruh informasi tentang variable dependen. Uji koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.

### 3.5.5 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (t)

Uji parsial dilakukan untuk menguji pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Dengan menggunakan program SPSS, hasil pengujian hipotesis dapat dibaca melalui nilai t-hitung dan dibandingkan dengan t-tabel ( $df = n-k$ ). Uji t ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel pada  $\alpha = 0,05$ , maka variable bebas tersebut berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Namun apabila t-hitung kurang dari t-tabel berarti variabel bebas tidak berpengaruh secara parsial terhadap variable terikat.

#### 2. Uji Simultan (f)

Sama halnya dengan uji parsial, uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, namun secara bersamaan atau simultan. Dengan menggunakan program SPSS, dilihat melalui nilai f-hitung dengan f-tabel ( $df = (k-1, n-k, \alpha)$ ) dengan taraf probabilitas 0,05. Apabila f-hitung lebih besar daripada f-tabel dengan  $\alpha=0,05$  berarti variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Namun apabila f-hitung kurang dari f-tabel

berarti variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variable terikat.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

CEISA 4.0 adalah sebuah aplikasi yang digunakan oleh Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Indonesia untuk memfasilitasi proses kepabeanan dan cukai. Aplikasi ini merupakan bagian dari upaya modernisasi dan digitalisasi yang dilakukan oleh DJBC untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pelayanan kepabeanan dan cukai. CEISA (Customs-Excise Information System and Automation) pertama kali dikembangkan sebagai respon terhadap kebutuhan modernisasi variable kepabeanan dan cukai di Indonesia. Versi 4.0 merupakan evolusi dari variable sebelumnya, yang menghadirkan peningkatan signifikan dalam hal fitur, keamanan, dan kinerja. CEISA 4.0 diluncurkan untuk mendukung implementasi National Logistic Ecosystem (NLE) dan mendukung variable dengan variable-sistem lain yang digunakan oleh instansi pemerintah dan pelaku usaha. Tujuan Utama :

1. Digitalisasi Proses: Mengurangi ketergantungan pada dokumen fisik dan mempercepat proses administrasi.
2. Integrasi Data: Memfasilitasi pertukaran data yang lebih baik antara DJBC, instansi pemerintah lain, dan pelaku usaha.
3. Efisiensi dan Transparansi: Meningkatkan efisiensi operasional dan transparansi dalam proses kepabeanan dan cukai, sehingga mengurangi potensi penyalahgunaan wewenang dan korupsi.

CEISA 4.0 memiliki 3 fitur utama, yaitu :

1. Automasi Proses: Fitur-fitur otomatis yang mempermudah pemrosesan dokumen dan pengawasan.
2. Manajemen Risiko: Sistem yang mampu mengidentifikasi dan mengelola risiko secara lebih efektif.

3. Layanan Elektronik: Penyediaan berbagai layanan secara elektronik, seperti pendaftaran, pembayaran, dan pelaporan.

CEISA 4.0 diimplementasikan secara bertahap dan digunakan oleh berbagai unit kerja DJBC di seluruh Indonesia. Aplikasi ini juga mendukung pelaksanaan berbagai kebijakan pemerintah terkait perdagangan internasional dan industri dalam negeri. CEISA 4.0 merupakan langkah maju dalam upaya DJBC untuk memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat dan pelaku usaha, serta meningkatkan daya saing ekonomi Indonesia di tingkat global.

#### 4.2 Karakteristik Responden

Bedasarkan jumlah sampel yang diperoleh yaitu sebesar 32 responden, dapat dipaparkan karakteristik dari responden yang berkaitan dengan usia, penggunaan aplikasi CEISA 4.0 sebagai operasional pekerjaan, instansi atau perusahaan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

1. Karakteristik Berdasarkan Usia

**Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20-25	10	31,3%
25-30	7	21,9%
31-35	7	21,9%
36-40	8	25%
TOTAL	32	100%

Sumber: Data primer, data diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas responden terbanyak adalah usia antara 20-25 tahun dengan persentase sebanyak 31,3%, selanjutnya usia 36-40 tahun sebanyak 25%, dan terakhir di usia 25-30 dan usia 31-35 tahun dengan persentase sama yaitu 21,9%.

2. Karakteristik berdasarkan penggunaan aplikasi CEISA 4.0 untuk operasional kerja

**Tabel 4.2 Karakteristik berdasarkan penggunaan aplikasi CEISA 4.0 untuk operasional kerja**

Menggunakan aplikasi CEISA 4.0 sebagai operasional pekerjaan	Jumlah	Persentase
Ya	32	100%

Sumber: Data primer, data diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 32 responden dengan persentase 100% menggunakan aplikasi CEISA 4.0 untuk operasional pekerjaannya.

3. Karakteristik berdasarkan instansi atau perusahaan

**Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Instansi atau Perusahaan**

Instansi atau Perusahaan	Jumlah	Persentase
PT MEGA HARAPAN SUKSES	7	21,9%
PT PUMA LOGISTICS INDONESIA	1	3,1%
PT UNICARGO INDOTAMA TIMUR	1	3,1%
PT UNIKARGO INDONESIA TIMUR	22	68,8%
PT UNTUNG BERSAMA LOGISTICK	1	3,1%
TOTAL	32	100%

Sumber: Data primer, data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berasal dari perusahaan PT Unikargo Indonesia Timur dengan persentase sebesar 68,8% dengan jumlah 22 responden.

### 4.3 Distribusi Frekuensi

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian objek pada 32 responden pengguna aplikasi CEISA 4.0 untuk mengetahui pengaruh kemudahan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti ini menganalisis berdasar

frekuensi kategori yang dipilih oleh responden serta nilai rata-rata dari semua jawaban yang dipilih oleh responden.

**Tabel 4.4 Skor Penilaian**

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Hasil penyebaran kuisioner yang ditunjukkan kepada 32 responden sebagai berikut :

#### 4.3.1 Distribusi Frekuensi responden terhadap variable kemudahan (X1)

Dalam penelitian ini, variabel kemudahan diteliti dengan menggunakan 12 pertanyaan kepada responden. Pertanyaan tersebut diambil dari 6 indikator kemudahan yang mana masing-masing variable memiliki 2 pertanyaan. Hasil pertanyaan tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kemudahan (X1)**

Pernyataan	SKALA NILAI					TOTAL
	STS	TS	N	S	SS	
X1.1	0	0	3	18	11	32
Persentase	0%	0%	9,4%	56,3%	34,4%	100%
X1.2	0	0	2	11	19	32
Persentase	0%	0%	6,3%	34,4%	59,4%	100%
X1.3	0	0	2	13	17	32
Persentase	0%	0%	6,3%	40,6%	53,1%	100%
X1.4	0	0	2	11	19	32
Persentase	0%	0%	6,3%	34,4%	59,4%	100%
X1.5	0	0	2	13	17	32
Persentase	0%	0%	6,3%	40,6%	53,1%	100%
X1.6	0	0	6	16	10	32

Persentase	0%	0%	18,8%	50%	31,3%	100%
X1.7	0	0	4	17	11	32
Persentase	0%	0%	12,5%	53,1%	34,4%	100%
X1.8	0	0	2	13	17	32
Persentase	0%	0%	6,3%	40,6%	53,1%	100%
X1.9	0	0	1	10	21	32
Persentase	0%	0%	3,1%	31,3%	65,6%	100%
X1.10	0	0	2	20	10	32
Persentase	0%	0%	6,3%	62,5%	31,3%	100%
X1.11	0	0	2	16	14	32
Persentase	0%	0%	6,3%	50%	4,8%	100%
X1.12	0	0	1	12	19	32
Persentase	0%	0%	3,1%	37,5%	59,4%	100%

Sumber: Data diolah spss, 2024

#### 4.3.2 Distribusi Frekuensi responden terhadap variable kepuasan kerja (X2)

Dalam penelitian ini, variabel kemudahan diteliti dengan menggunakan 10 pertanyaan kepada responden. Pertanyaan tersebut diambil dari 5 indikator kemudahan yang mana masing-masing variable memiliki 2 pertanyaan. Hasil pertanyaan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (X2)**

Pernyataan	SKALA NILAI					TOTAL
	STS	TS	N	S	SS	
X2.1	0	0	2	14	16	32
Persentase	0%	0%	6,3%	43,8%	50%	100%
X2.2	0	0	3	14	15	32
Persentase	0%	0%	9,4%	43,8%	46,9%	100%
X2.3	0	0	3	13	16	32
Persentase	0%	0%	9,4%	40,6%	50%	100%
X2.4	0	0	2	14	16	32
Persentase	0%	0%	6,3%	43,8%	50%	100%
X2.5	0	0	4	10	18	32
Persentase	0%	0%	12,5%	31,3%	56,3%	100%
X2.6	0	0	4	15	13	32
Persentase	0%	0%	12,5%	46,9%	40,6%	100%
X2.7	0	0	2	15	15	32

Persentase	0%	0%	6,3%	46,9%	46,9%	100%
X2.8	0	0	1	12	19	32
Persentase	0%	0%	3,1%	37,5%	59,4%	100%
X2.9	0	0	3	13	16	32
Persentase	0%	0%	9,4%	40,6%	50%	100%
X2.10	0	0	1	12	19	32
Persentase	0%	0%	3,1%	37,5%	59,4%	100%

Sumber: Data diolah spss, 2024

### 4.3.3 Distribusi Frekuensi responden terhadap variable Kinerja karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, variabel kemudahan diteliti dengan menggunakan 10 pertanyaan kepada responden. Pertanyaan tersebut diambil dari 5 indikator kemudahan yang mana masing-masing variabel memiliki 2 pertanyaan. Hasil pertanyaan tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	SKALA NILAI					TOTAL
	STS	TS	N	S	SS	
Y1.1	0	0	0	15	17	32
Persentase	0%	0%	0%	46,9%	53,1%	100%
Y1.2	0	0	2	14	16	32
Persentase	0%	0%	6,3%	43,8%	50%	100%
Y1.3	0	0	1	17	14	32
Persentase	0%	0%	3,1%	53,1%	43,8%	100%
Y1.4	0	0	2	14	16	32
Persentase	0%	0%	6,3%	43,8%	50%	100%
Y1.5	0	0	2	13	17	32
Persentase	0%	0%	6,3%	40,6%	53,1%	100%
Y1.6	0	0	3	14	15	32
Persentase	0%	0%	9,4%	43,8%	46,9%	100%
Y1.7	0	0	5	9	18	32
Persentase	0%	0%	15,6%	28,1%	56,3%	100%
Y1.8	0	0	4	10	18	32
Persentase	0%	0%	12,5%	31,3%	56,3%	100%
Y1.9	0	0	2	13	17	32
Persentase	0%	0%	6,3%	40,6%	53,1%	100%
Y1.10	0	0	3	13	16	32
Persentase	0%	0%	9,4%	40,6%	50%	100%

Sumber: Data diolah spss, 2024

## 4.4 Analisis Data

### 4.4.1 Uji Instrumen

Uji variabel bertujuan untuk mengetahui data yang telah dilakukan dilapangan layak untuk di teliti. Dalam uji variabel terdapat dua bagian yaitu, uji validitas dan uji realibitas

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah nya kuesioner untuk di teliti. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai di hitung bernilai positif (ghozali dalam wibowo Ari & Purwohandoko, 2019)

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas**

Variabel kemudahan x1			
Item pernyataan	r- hitung	R- tabel	keterangan
X1.1.1	0.602	0.367	Valid
X1.1.2	0.660	0.367	Valid
X1.2.2	0.450	0.367	Valid
X1.3.2	0.573	0.367	Valid
X1.4.1	0.659	0.367	Valid
X1.4.2	0.517	0.367	Valid
X1.5.1	0.527	0.367	Valid
X1.5.2	0.475	0.367	Valid
X1.6.1	0.622	0.367	Valid
X1.6.2	0.328	0.367	Valid
Variabel kepuasan kerja			
Item pernyataan	R hitung	R tabel	keterangan
X2.1.1	0.357	0.367	Valid
X2.1.2	0.578	0.367	Valid
X2.2.1	0.595	0.367	Valid
X2.2.2	0.677	0.367	Valid
X2.3.1	0.694	0.367	Valid
X2.3.2	0.746	0.367	Valid
X2.4.1	0.615	0.367	Valid
X2.4.2	0.616	0.367	Valid
X2.5.1	0.569	0.367	Valid
X2.5.2	0.387	0.367	Valid
Variabel kinerja karyawan			

Item pernyataan	R hitung	R tabel	keterangan
Y1.1.2	0.708	0.367	Valid
Y1.2.1	0.533	0.367	Valid
Y1.2.2	0.569	0.367	Valid
Y1.3.1	0.376	0.367	Valid
Y1.3.2	0.704	0.367	Valid
Y1.4.1	0.635	0.367	Valid
Y1.4.2	0.438	0.367	Valid
Y1.5.1	0.607	0.367	Valid
Y1.5.2	0.664	0.367	Valid

Sumber: Output SPSS 25, data diolah peneliti 2024

Hasil pada tabel 4.8 menjelaskan bahwa terdapat 3 variabel yang ada pada penelitian ini. Variabel kemudahan dan kepuasan kerja memiliki 10 item pernyataan, dan pada variabel kinerja karyawan memiliki 9 item pertanyaan. Data variabel yang telah di uji menggunakan bantuan spss menghasilkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel sehingga data yang dihasilkan dapat dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban responden pada pernyataan diberikan bersifat konsisten. Variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali dalam Wahyudi, 2022).

**Tabel 4.9 hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach alpha	Kriteria	Keterangan
X1	0.728	0.60	Reliabel
X2	0.788	0.60	Reliabel
Y1	0.712	0.60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25, data diolah peneliti 2024

Pengujian reliabilitas secara variable ditunjukkan pada tabel 4.9 nilai variabel alpha yang lebih besar dari 0.60 menunjukkan bahwa pengujian ini dianggap reliabel.

#### 4.4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengidentifikasi apakah data yang di teliti mengalami penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi klasik memiliki 3 uji yang digunakan yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

Berikut ini adalah hasil dari 3 uji tersebut :

##### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen diantara keduanya mempunyai distribusi yang normal atau tidak. (Ghozali dalam Rahmawan & Hidayat, 2020). Penelitian ini menggunakan analisis variabel Kolmogorov-smirnov pada residual persamaan dengan kriteria pengujian adalah jika nilai signifikansi  $> 0.05$  maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi  $< 0.05$  maka data berdistribusi tidak normal (Ghozali dalam Wahyudi, 2022).

**Tabel 4.10 hasil Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46323704
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	.071
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS 25, data diolah peneliti 2024

Dari table 4.10 dapat dilihat pada nilai variabel – smirnov sebesar 0.103. nilai asymp. Sig. (2 – tailed) diatas menunjukkan nilai 0.200 yang berarti sudah lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data diatas sudah berdistribusi dengan normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independent (bebas). Menurut (ghozali dalam Rahmawan & Hidayat, 2020) mengukur multikolinearitas dapat dilihat dari nol TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Varian Inflation Factor*). Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas berdasarkan nilai Tolerance lebih besar 0.10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan melihat nilai VIF, jika nilai VIF lebih kecil dari 10.00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas

**Tabel 4.11 hasil uji Multikolonieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KEMUDAHAN	.378	2.646
KEPUASAN		
KERJA	.378	2.646

Sumber : Output SPSS 25, data diolah peneliti 2024

Hasil pengujian dalam penelitian ini yang terdapat dalam tabel 4.11 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas, karena dapat dilihat pada semua nilai Tolerance > 0.10 dan semua nilai VIF yang dihasilkan memiliki nilai <10,00. Nilai Tolerance keduanya adalah 0.378 yang berarti lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF adalah 2,646. Dapat

disimpulkan dari nilai nilai tersebut tidak terdapat multikolinearitas, sehingga persamaan layak di gunakan.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali dalam Christine et al., 2019), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0.05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan variabel didapat signifikansi dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.317	3.570		-.089	.930
KEMUDAHAN	.400	.129	.399	3.105	.004
KEPUASAN KERJA	.510	.118	.556	4.323	.000

Sumber : Output SPSS 25, data diolah peneliti 2024

Berdasarkan output SPSS 25 yang ditunjukkan pada tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa model regresi terkena gejala heterokedastisitas yang ditunjukkan oleh variable Kepuasan Kerja (X3) dengan nilai signifikansi 0.000 yang berarti menunjukkan bahwa nilai kurang dari 0.05, sedangkan variabel Kepuasan (X1) menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0.05 yang berarti tidak terjadi heterokedastisitas sehingga dalam persamaan uji gletser terjadi heterokedastisitas.

Untuk mengatasi masalah heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji spearman. Berikut adalah hasil uji spearman :

**Tabel 4.13 Uji Spearman**

Correlations			Unstandardized Residual	Kemudahan	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.173	-.187
		Sig. (2-tailed)	.	.344	.305
		N	32	32	32

Sumber : Output SPSS 25, data diolah peneliti 2024

Dari table 4.13 diatas bahwa setelah menggunakan Uji Spearman TIDAK TERJADI MASALAH HETEROKEDASTISITAS KARENA SEMUA VARIABEL memiliki nilai signifikansi diatas 0.05. Variabel Kemudahan (X1) memiliki nilai signifikansi 0,344, Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,305. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heterokedastisitas karena semua nilai signifikansi diatas 0,05.

#### 4.4.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk pengujian pembuktian hipotesis dengan dasar penelitian yang telah di lakukan. Uji hipotesis pada penelitian ini terdiri dri Uji T dan Uji F, berikut merupakan hasil dari pengujian hipotesis pada penelitian ini:

##### 1. Uji T (parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat secara individual atau parsial (Ghozali dalam Susanto, 2021).

**Tabel 4.14 Uji T Variabel Kemudahan (X1)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.014	4.394		.686	.498
V11	.838	.100	.838	8.406	.000

a. Dependent Variable: V32

Sumber: Output SPSS 25, data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil Uji T pada table 4.14, pada variabel Kemudahan (X1) hasil uji variabel menunjukkan nilai signifikansi yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $8,406 > t$  tabel  $0.367$  Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Kepuasan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.15 Uji T Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.428	3.661		1.210	.236
V22	.799	.082	.871	9.707	.000

a. Dependent Variable: V32

Sumber: Output SPSS 25, data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.15 diatas, pada variabel kepuasan kerja (V22/X2) hasil uji variabel menunjukkan nilai signifikansi yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $9,707 > 0,349$  sehingga, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

2. Uji F (Simultan)

Uji f dasarnya menunjukkan apakah di semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variable terikat (Ghozali dan Fuad dalam Santoso, 2021). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan f hitung dan f tabel dengan signifikan sebesar 5% atau 0,5 (Darma, 2021). Terdapat variabel independen yaitu Kepuasan (X1), Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berhubungan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Karyawan (Y). Berikut merupakan hasil pengujian yang di dapatkan yaitu :

**Tabel 4.16 Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	299.846	2	149.923	65.505	.000 <sup>b</sup>
Residual	66.373	29	2.289		
Total	366.219	31			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KEMUDAHAN

Sumber: Output SPSS 25, data diolah peneliti 2024

Pada tabel 4.16 hasil penelitian uji f menyatakan bahwa nilai f hitung 65,505 dengan nilai signifikansi 0,000. Dimana nilai sign  $0,000 < 0,05$  dan f hitung  $65,505 > 3,33$  Sehingga dapat diartikan bahwa secara simultan variabel kemudahan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan.

#### 4.4.4 Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis. Pengujian ini dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan variabel bebas dan variabel terikat, serta dapat mengetahui hubungan variabel-variabel tersebut.

**Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.317	3.570		-.089	.930
KEMUDAHAN	.400	.129	.399	3.105	.004
KEPUASAN KERJA	.510	.118	.556	4.323	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 25, data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil Analisis Regresi Berganda pada tabel 4.17, dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = -0,317 + 0,400X_1 + 0,510X_2 + e$$

Y = kinerja karyawan

a = koefisien konstanta

$\beta_1$  = koefisien kemudahan

$\beta_2$  = koefisien kepuasan kerja

X1 = kemudahan

X2 = kepuasan kerja

e = estimasi error

dari persamaan tersebut menyatakan bahwa :

1. Nilai koefisien konstanta (a) sebesar a -0.317 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum di pengaruhi oleh variabel lainnya yaitu Kemudahan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.

2. Koefisien kemudahan pada persamaan tersebut memiliki nilai besar 0,400. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Kemudahan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika variabel kemudahan mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,400 dan variabel lainnya bernilai tetap.
3. Koefisien kepuasan kerja pada persamaan tersebut memiliki nilai sebesar 0,510. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,510 dan variabel lainnya bernilai tetap.

#### 4.4.5 Koefisien Determinan

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) secara esensial mengindikasikan seberapa baik model dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Berikut adalah hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini :

**Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinan**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 <sup>a</sup>	.819	.806	1.513

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KEMUDAHAN

Sumber: Output SPSS 25, data diolah peneliti 2024

Pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kinerja karyawan dengan kemudahan dan kepuasan kerja. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan Adjusted R Square sebesar 0,819. Angka ini mengindikasikan bahwa 81,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut dalam penelitian ini. Sisanya, sebesar

18,1%, kemungkinan terdapat variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## **4.5 Pembahasan**

### **4.5.1 Pengaruh Kemudahan terhadap Kinerja Karyawan**

H1 : Kemudahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengguna aplikasi CEISA 4.0 di wilayah Tanjung Perak.

Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $8,406 > t$  tabel  $0,349$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan.

### **4.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengguna aplikasi CEISA 4.0 di wilayah Tanjung Perak.

Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $9,707 > 0,349$  sehingga, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Hal itu berarti terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **4.5.3 Pengaruh kemudahan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

H3 : Kemudahan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengguna aplikasi CEISA 4.0 di Wilayah Tanjung Perak. Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$  dan f hitung  $65,505 > 3,33$  sehingga, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Hal itu berarti bahwa secara simultan variabel kemudahan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Pada penelitian yang berjudul Pengaruh Kemudahan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Aplikasi CEISA 4.0 Di Wilayah Tanjung Perak. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel kemudahan dan kepuasan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengguna aplikasi CEISA 4.0 di wilayah Tanjung Perak. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kemudahan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi variabel kemudahan adalah  $0,000 < 0,05$ , serta nilai t hitung  $8,406 >$  nilai t tabel  $0,349$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin mudah aplikasi CEISA 4.0 digunakan oleh karyawan, maka semakin tinggi kinerja mereka. Kemudahan penggunaan aplikasi merupakan faktor penting yang mendukung produktivitas dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
2. Analisis uji t juga membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi variabel kepuasan kerja adalah  $0,000 < 0,05$ , serta nilai t hitung  $9,707 >$  nilai t tabel  $0,349$ . Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja mereka. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, seperti kepuasan terhadap gaji, pekerjaan, dan lingkungan kerja, memberikan dampak positif pada motivasi dan dedikasi karyawan dalam bekerja.
3. Selanjutnya, hasil uji F membuktikan bahwa variabel kemudahan dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , serta nilai F hitung  $65,505 >$  nilai F tabel  $3,33$ , mengindikasikan bahwa kedua variabel

independen tersebut secara simultan memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pengguna aplikasi CEISA 4.0. Kemudahan penggunaan aplikasi yang didukung oleh kepuasan kerja karyawan akan mendorong peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja.

## **5.2 Saran**

Dengan segala keterbatasan dalam penelitian ini peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat dengan baik, adapun saran yang disampaikan bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi dan pedoman untuk dapat menambah variabel baru selain kemudahan dan kepuasan kerja karyawan untuk mengetahui pengaruh secara lebih luas terhadap kinerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian dengan objek yang memiliki jangkauan lebih luas.
2. Saran kepada perusahaan yang menggunakan aplikasi CEISA 4.0, diharapkan melakukan pelatihan berkala bagi karyawan yang mengalami kendala dalam menggunakan fitur-fitur yang ada. Selain itu perusahaan dapat melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja aplikasi CEISA 4.0 untuk memastikan bahwa aplikasi berkontribusi pada kepuasan dan produktivitas karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., Agung, S., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1*, 134–143.
- Hamzah, Ana Srikaningsih, & Lina Warlina. (2021). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. *Akuntansi '45*, 2(2), 81–89. <https://doi.org/10.30640/akuntansi45.v2i2.117>
- Hasanah, U., Rusydi, M., Maulana, C. Z., & Azwari, P. C. (2021). *Penggunaan Digital Payment Syariah Pada Masyarakat Di Kota Palembang : Pendekatan Teori Technology Acceptance Model ( TAM ) pada Layanan Syariah LinkAja. 10*(1), 93–107.
- Hasibuan, R., Situmorang, M., & Ginting S, C. D. (2023). *PENGARUH PEMANFAATAN DAN KEMUDAHAN APLIKASI PENCATATAN KEUANGAN BERBASIS ANDROID TERHADAP PENINGKATAN KINERJA USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH(Studi Empiris Pada UMKM Penghasil Opak Di Kelurahan Deli Tua). 4*(2), 478–483.
- Herdiyana, D. (2021). Analisis Kebijakan Akuntansi Persediaan Pita Cukai Pada Kppbc Tipe Madya Cukai Kediri. *Info Artha*, 5(1), 25–44. <https://doi.org/10.31092/jia.v5i1.1143>
- Hidayat, A., Lia, R., Fitri, ), Rahmadhani, A., Kpnk, ), Kemaritiman, J., & Samarinda, P. N. (2023). Pada Mv. Milestone Di Pt Silkargo Indonesia Cabang Bontang. *Jurnal Maritim*, 13(2).
- Mercika, N. L. D. T., & Jati, I. K. (2015). Kemudahan Sistem Sebagai Pemoderasi Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja. *E-Jurnal Akuntansi*, 3, 1–15.

<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/download/10297/8527>

- Murti, B. H., & Vikaliana, R. (2021). Analisis Penerapan Aplikasi CEISA Manifest dalam Pelaporan Inward Manifest dan Outward Manifest di PT Samudera Agencies Indonesia Cabang Tanjung Priok. *Jurnal Manajemen Logistik*, 1(1), 61–66.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(2), 170–183.
- Narulita, S., Suhaji, S., & Ginanjar, R. (2022). Analisis Pengaruh Implementasi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal HUMMANSI (Humaniora ...)*, 5, 23–41. <https://stikomios.ac.id/journal/index.php/jurnal-hummansi/article/download/313/189>
- Nugroho, H., Suhud, U., & Rochyati, R. (2019). Penerapan Pengembangan Teori Technology Acceptance Model (TAM) dan Motivasi Terhadap Intensi Mahasiswa di Jakarta untuk Menggunakan Tablet. *Communicare : Journal of Communication Studies*, 5(1), 45. <https://doi.org/10.37535/101005120184>
- Nuraini, L. (2021). Aplikasi Technology Acceptance Model (TAM) Terhadap Pengguna Layanan Internet Banking di Kota Tangerang. *Ekonomi Bisnis*, 27(2), 775–788. <https://doi.org/10.33592/jeb.v27i2.2290>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL. MEDIA SAHABAT CENDEKIA*. <https://books.google.co.id/books?id=tretDwAAQBAJ>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85.  
<https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>

Pratiwi, S. D., Lalu, H., & M.T, W. (2020). *PERANCANGAN SISTEM PENGELOLAAN RISIKO DAN ANALISIS TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL ( TAM ) DI CV . BAROKAH ABADI DESIGN OF RISK MANAGEMENT SYSTEM AND ANALYSIS OF TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL ( TAM ) IN CV . BAROKAH ABADI*. 7(1), 1909–1940.

Purnomo, D. H., & Riyadi, S. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Melalui Penerapan Digitalisasi System Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Juanda Surabaya. *Soetomo Business Review*, 3(4), 577–598.

Raharjo, & Setiawan. (2018). Kemudahan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pengguna Aplikasi Spiner. *Jurnal.Stiamak.Ac.Id*, 1 No 1(2013), 1–16.

Rodiah, S., & Melati, I. S. (2020). *Pengaruh Kemudahan , Kemanfaatan , Risiko , dan Kepercayaan terhadap Minat Menggunakan E-wallet pada Generasi Milenial Kota Semarang Fakultas Ekonomi , Universitas Negeri Semarang , Indonesia Abstrak*. 1(2), 66–80.

Safari, A., & Riyanti, A. (2023). Analisis Technology Acceptance Model (TAM) Terhadap Minat Penggunaan Mobile Banking. *Jurnal Edunomika*, 08(01), 1–9.

Safitri, M. E., & Almadani, A. D. (2023). *Analisis sentimen tingkat kepuasan pengguna pada survei aplikasi ceisa direktorat jenderal bea dan cukai 1*. 16(2).

Subowo, M. H. (2020). *Pengaruh Prinsip Technology Acceptance Model ( TAM ) Terhadap Kepuasan Pelanggan Aplikasi Ojek Online XYZ*. 2(2), 79–92.

- Sudarmadi, A., Primadista, T., & Dartono, D. (2022). Optimalisasi Peran Sistem Kepabeanaan Indonesia Sebagai Upaya Memperkuat Keuangan Negara. *Jurnal Pajak Dan Keuangan Negara (PKN)*, 4(1S), 292–298. <https://doi.org/10.31092/jpkn.v4i1s.1906>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Sunarya, I. M. (2022). Pengaruh faktor persepsi terhadap minat penggunaan layanan dompet digital (e-wallet) melalui pendekatan teori technology acceptance model (tam). *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1414–1422. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2461>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Wartono, T. (2017). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan*. 4(2), 41–55.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Yuliana, Asmapane, S., & Lahjie, A. A. (2022). *Pengaruh Persepsi Kebermanfaatan , Kemudahan , Dan Kepuasan Wajib Pajak Terhadap Penggunaan e-Filing Bagi Wajib Pajak*. 7(2).
- Zahratul, Najwa; Syifaul, F., & Hasugian, L. P. (2023). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pengguna Ceisa 4.0 Menggunakan System Usability Scale Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean a Purwakarta*. 21(2), 71–77.

# **LAMPIRAN – LAMPIRAN**

## Lampiran 1 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
**STIAMAK BARUNAWATI**  
Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)  
Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

### FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI Tahun Akademik : 2023/2024

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

Nama : LUTFI BAYU A  
NIM : 20112074  
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS  
Alamat :  
Telp :

Judul SKRIPSI :

1. Pengaruh Kemudahan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Aplikasi Ceisa H.0 Di Wilayah Tanjung Perak.
2. ....
3. ....
4. ....

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing : .....

Menyetujui,  
Kaprosdi

Surabaya, .....

Mahasiswa yang bersangkutan  
Pemohon,

**JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM**  
NIDN: 0708067104

**LUTFI BAYU A**  
NIM : 20112074

## Lampiran 2 Lembar Bimbingan



### SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

#### LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI TAHUN 20.....

Nama : LUTFI BAYU A  
NIM : 20112074  
Tempat Penelitian :  
Judul : PENGARUH KEMUDAHAN DAN KEPULASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGGUNA APLIKASI  
CEISA. 4.0 DI WILAYAH TANJUNG PERAK.  
Pembimbing : Dr. GUGUS WIJONARKO, MM

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1.	16 April 2024.	Bimbingan Bab I	
2.	4 Juni 2024.	Bimbingan Bab I - III + PPT	
3.	16 Juli 2024.	Bimbingan Bab IV	
4.	18 Juli 2024.	Bimbingan Bab IV - PPT	

Mengetahui,  
Kaprosdi Ilmu Administrasi Bisnis

**JULI PRASTYORINI, S.Sos. MM**

Surabaya, 6 April.....2024  
Mahasiswa

NIM : 20112074.

### Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Usia

**Tabel 4.19 Karakteristik Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20-25	10	31,3%
25-30	7	21,9%
31-35	7	21,9%
36-40	8	25%
TOTAL	32	100%

3. Karakteristik berdasarkan penggunaan aplikasi CEISA 4.0 untuk operasional kerja

**Tabel 4.20 Karakteristik berdasarkan penggunaan aplikasi CEISA 4.0 untuk operasional kerja**

Menggunakan aplikasi CEISA 4.0 sebagai operasional pekerjaan	Jumlah	Persentase
Ya	32	100%

4. Karakteristik berdasarkan instansi atau perusahaan

**Tabel 4.21 Karakteristik Berdasarkan Instansi atau Perusahaan**

Instansi atau Perusahaan	Jumlah	Persentase
PT MEGA HARAPAN SUKSES	7	21,9%
PT PUMA LOGISTICS INDONESIA	1	3,1%
PT UNICARGO INDOTAMA TIMUR	1	3,1%
PT UNIKARGO INDONESIA TIMUR	22	68,8%
PT UNTUNG BERSAMA LOGISTICK	1	3,1%
TOTAL	32	100%

5. Penelitian ini menganalisis berdasar frekuensi kategori yang dipilih oleh responden serta nilai rata-rata dari semua jawaban yang dipilih oleh responden.

**Tabel 4.22 Skor Penilaian**

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## KUESIONER PENELITIAN

### PERNYATAAN

<b>KEMUDAHAN (X1)</b>						
No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<b>A</b>	<b>Mudah dipelajari</b>					
1	Saya merasa bahwa adanya aplikasi CEISA 4.0 mudah untuk dipelajari dan diakses					
2	Saya merasa nyaman saat menggunakan aplikasi CEISA 4.0 saat pertama kali karena mudah untuk dipelajari					
<b>B</b>	<b>Dapat dikontrol</b>					
1	Saya merasa bahwa aplikasi CEISA 4.0 mudah dikontrol saat digunakan					
2	Saya merasa nyaman menggunakan aplikasi CEISA 4.0 karena mudah untuk mengontrol layanan terkait					
<b>C</b>	<b>Jelas dan dapat dipahami</b>					
1	Saya merasa bahwa deskripsi dan petunjuk penggunaan fitur-fitur dalam aplikasi CEISA 4.0 sangat jelas dan mudah dipahami					
2	Saya merasa bahwa deskripsi					

	dan petunjuk penggunaan fitur-fitur dalam aplikasi CEISA 4.0 sangat jelas dan mudah dipahami					
<b>D</b>	<b>fleksibel</b>					
1	Saya merasa bahwa mudah untuk memahami fungsi setiap fitur dalam aplikasi CEISA 4.0					
2	Saya merasa bahwa aplikasi CEISA 4.0 lebih fleksibel daripada aplikasi MODUL yang digunakan sebelumnya					
<b>E</b>	<b>Mudah untuk terampil atau mahir</b>					
1.	Saya merasa mudah mahir dalam penggunaan aplikasi CEISA 4.0 karena instruksi sangat jelas dan mudah dipahami					
2	Saya merasa terampil dalam memanfaatkan semua fitur-fitur yang ada dalam aplikasi CEISA 4.0					
<b>F</b>	<b>Mudah digunakan</b>					
1	Saya merasa mudah menyesuaikan penggunaan aplikasi CEISA 4.0					

2	Saya merasa mudah menggunakan aplikasi CEISA 4.0 karena instruksi yang jelas					
---	--	--	--	--	--	--

[

<b>Kepuasan kerja (X2)</b>						
No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<b>A</b>	<b>Menyenangi pekerjaan</b>					
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya miliki saat ini					
2	Saya merasa senang datang bekerja setiap hari					
<b>B</b>	<b>Mencintai pekerjaannya</b>					
1	Saya merasa termotivasi untuk datang bekerja setiap hari					
2	Saya berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya					
<b>C</b>	<b>Moral kerja</b>					
1	Saya merasa bahwa lingkungan kerja mendukung produktivitas dan kreativitas yang saya miliki					
2	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan					

	dukungan untuk keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi					
<b>D</b>	<b>Kedisiplinan</b>					
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sebelum tenggat waktu					
2	Saya selalu mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan					
<b>E</b>	<b>Prestasi Kerja</b>					
1	Saya merasa bahwa saya telah mengelola waktu dan prioritas pekerjaan dengan baik					
2	Saya merasa sering mencapai atau melebihi target kerja yang telah ditetapkan					

<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>						
No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<b>A</b>	<b>Kuantitas dari hasil</b>					
1	Saya mampu menangani volume pekerjaan yang diberikan kepada saya					
2	Saya mampu mengatur prioritas pekerjaan sehingga semuanya selesai sesuai jadwal					

<b>B</b>	<b>Kualitas dari hasil</b>					
1	Saya teliti dan detail dalam setiap tugas yang saya kerjakan					
2	Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan saya sebelum menyerahkannya					
<b>C</b>	<b>Ketepatan waktu dari hasil</b>					
1	Saya secara konsisten menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Saya merasa menghasilkan pekerjaan yang akurat dan rapi dalam waktu yang ditentukan					
<b>D</b>	<b>KEHADIRAN</b>					
1	Saya merasa kehadiran tepat waktu sangat penting untuk kinerja kerja saya					
2	Saya jarang absen tanpa izin atau pemberitahuan sebelumnya					
<b>E</b>	<b>KEMAMPUAN BEKERJA SAMA</b>					
1	Saya berkomunikasi dengan efektif dengan anggota tim					
2	Saya berusaha untuk mendengarkan dan memahami perspektif rekan kerja saya					

**Lampiran 4 Hasil Olah Data**

**Tabel 4.23 Distribusi Frekuensi Kemudahan (X1)**

Pernyataan	SKALA NILAI					TOTAL
	STS	TS	N	S	SS	
X1.1	0	0	3	18	11	32
Persentase	0%	0%	9,4%	56,3%	34,4%	100%
X1.2	0	0	2	11	19	32
Persentase	0%	0%	6,3%	34,4%	59,4%	100%
X1.3	0	0	2	13	17	32
Persentase	0%	0%	6,3%	40,6%	53,1%	100%
X1.4	0	0	2	11	19	32
Persentase	0%	0%	6,3%	34,4%	59,4%	100%
X1.5	0	0	2	13	17	32
Persentase	0%	0%	6,3%	40,6%	53,1%	100%
X1.6	0	0	6	16	10	32
Persentase	0%	0%	18,8%	50%	31,3%	100%
X1.7	0	0	4	17	11	32
Persentase	0%	0%	12,5%	53,1%	34,4%	100%
X1.8	0	0	2	13	17	32
Persentase	0%	0%	6,3%	40,6%	53,1%	100%
X1.9	0	0	1	10	21	32
Persentase	0%	0%	3,1%	31,3%	65,6%	100%
X1.10	0	0	2	20	10	32
Persentase	0%	0%	6,3%	62,5%	31,3%	100%
X1.11	0	0	2	16	14	32
Persentase	0%	0%	6,3%	50%	4,8%	100%
X1.12	0	0	1	12	19	32
Persentase	0%	0%	3,1%	37,5%	59,4%	100%

**Tabel 4.24 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (X2)**

Pernyataan	SKALA NILAI	TOTAL
------------	-------------	-------

	STS	TS	N	S	SS	
X2.1	0	0	2	14	16	32
Persentase	0%	0%	6,3%	43,8%	50%	100%
X2.2	0	0	3	14	15	32
Persentase	0%	0%	9,4%	43,8%	46,9%	100%
X2.3	0	0	3	13	16	32
Persentase	0%	0%	9,4%	40,6%	50%	100%
X2.4	0	0	2	14	16	32
Persentase	0%	0%	6,3%	43,8%	50%	100%
X2.5	0	0	4	10	18	32
Persentase	0%	0%	12,5%	31,3%	56,3%	100%
X2.6	0	0	4	15	13	32
Persentase	0%	0%	12,5%	46,9%	40,6%	100%
X2.7	0	0	2	15	15	32
Persentase	0%	0%	6,3%	46,9%	46,9%	100%
X2.8	0	0	1	12	19	32
Persentase	0%	0%	3,1%	37,5%	59,4%	100%
X2.9	0	0	3	13	16	32
Persentase	0%	0%	9,4%	40,6%	50%	100%
X2.10	0	0	1	12	19	32
Persentase	0%	0%	3,1%	37,5%	59,4%	100%

**Tabel 4.25 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	SKALA NILAI					TOTAL
	STS	TS	N	S	SS	
Y1.1	0	0	0	15	17	32
Persentase	0%	0%	0%	46,9%	53,1%	100%
Y1.2	0	0	2	14	16	32
Persentase	0%	0%	6,3%	43,8%	50%	100%
Y1.3	0	0	1	17	14	32
Persentase	0%	0%	3,1%	53,1%	43,8%	100%
Y1.4	0	0	2	14	16	32
Persentase	0%	0%	6,3%	43,8%	50%	100%
Y1.5	0	0	2	13	17	32
Persentase	0%	0%	6,3%	40,6%	53,1%	100%
Y1.6	0	0	3	14	15	32
Persentase	0%	0%	9,4%	43,8%	46,9%	100%
Y1.7	0	0	5	9	18	32
Persentase	0%	0%	15,6%	28,1%	56,3%	100%
Y1.8	0	0	4	10	18	32
Persentase	0%	0%	12,5%	31,3%	56,3%	100%
Y1.9	0	0	2	13	17	32
Persentase	0%	0%	6,3%	40,6%	53,1%	100%
Y1.10	0	0	3	13	16	32
Persentase	0%	0%	9,4%	40,6%	50%	100%

Uji Validitas

**Tabel 4.26 Hasil Uji Validitas**

Variabel kemudahan x1			
Item pernyataan	r- hitung	R- tabel	keterangan
X1.1.1	0.602	0.367	Valid
X1.1.2	0.660	0.367	Valid
X1.2.2	0.450	0.367	Valid
X1.3.2	0.573	0.367	Valid
X1.4.1	0.659	0.367	Valid
X1.4.2	0.517	0.367	Valid
X1.5.1	0.527	0.367	Valid
X1.5.2	0.475	0.367	Valid
X1.6.1	0.622	0.367	Valid
X1.6.2	0.328	0.367	Valid
Variabel kepuasan kerja			
Item pernyataan	R hitung	R tabel	keterangan
X2.1.1	0.357	0.367	Valid
X2.1.2	0.578	0.367	Valid
X2.2.1	0.595	0.367	Valid
X2.2.2	0.677	0.367	Valid
X2.3.1	0.694	0.367	Valid
X2.3.2	0.746	0.367	Valid
X2.4.1	0.615	0.367	Valid
X2.4.2	0.616	0.367	Valid
X2.5.1	0.569	0.367	Valid
X2.5.2	0.387	0.367	Valid
Variabel kinerja karyawan			
Item pernyataan	R hitung	R tabel	keterangan
Y1.1.2	0.708	0.367	Valid
Y1.2.1	0.533	0.367	Valid
Y1.2.2	0.569	0.367	Valid
Y1.3.1	0.376	0.367	Valid
Y1.3.2	0.704	0.367	Valid
Y1.4.1	0.635	0.367	Valid
Y1.4.2	0.438	0.367	Valid
Y1.5.1	0.607	0.367	Valid
Y1.5.2	0.664	0.367	Valid

Uji Reliabilitas

**Tabel 4.27 hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach alpha	Kriteria	Keterangan
X1	0.728	0.60	Reliabel
X2	0.788	0.60	Reliabel
Y1	0.712	0.60	Reliabel

Uji Normalitas

**Tabel 4.28 hasil Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46323704
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.103
	Positive	.071
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

**Uji Multikolonieritas**

**Tabel 4.29 hasil uji Multikolonieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KEMUDAHAN	.378	2.646
KEPUASAN KERJA	.378	2.646

**Uji Heterokedastisitas**

**Tabel 4.30 Hasil Uji Heterokedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.317	3.570		-.089	.930
KEMUDAHAN	.400	.129	.399	3.105	.004
KEPUASAN KERJA	.510	.118	.556	4.323	.000

Uji Spearman

**Tabel 4.31 Uji Spearman**

			<b>Correlations</b>		
			Unstandardized Residual	KEMUDAHAN	KEPUASAN KERJA
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.173	-.187
		Sig. (2-tailed)	.	.344	.305
		N	32	32	32

Uji T

**Tabel 4.32 Uji T Variabel Kemudahan (X1)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.014	4.394		.686	.498
V11	.838	.100	.838	8.406	.000

**Tabel 4.33 Uji T Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.428	3.661		1.210	.236
V22	.799	.082	.871	9.707	.000

**UJI T**

**Tabel 4.34 Uji F**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299.846	2	149.923	65.505	.000 <sup>b</sup>
	Residual	66.373	29	2.289		
	Total	366.219	31			

Uji Regresi Berganda

**Tabel 4.35 Hasil Analisis Regresi Berganda**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.317	3.570		-.089	.930
	KEMUDAHAN	.400	.129	.399	3.105	.004
	KEPUASAN					
	KERJA	.510	.118	.556	4.323	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji Determinan

**Tabel 4.36 Hasil Uji Koefisien Determinan**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 <sup>a</sup>	.819	.806	1.513

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KEMUDAHAN

Sumber: Output SPSS 25, data diolah peneliti 2024

## Lampiran 5 Hasil Cek Plagiasi

BAB I-V			
ORIGINALITY REPORT			
<b>18%</b>	<b>21%</b>	<b>10%</b>	<b>8%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
<b>1</b>	<b>repositori.stiamak.ac.id</b> Internet Source		<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>repositori.umsu.ac.id</b> Internet Source		<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>univ45sby.ac.id</b> Internet Source		<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>jurnal.stiamak.ac.id</b> Internet Source		<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur III</b> Student Paper		<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>stikomyos.ac.id</b> Internet Source		<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>journal.umsu.ac.id</b> Internet Source		<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>journal.lspr.edu</b> Internet Source		<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>ejournal.unitomo.ac.id</b> Internet Source		<b>1%</b>

10	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	1 %
11	repositori.usu.ac.id Internet Source	1 %
12	jurnal.radenfatah.ac.id Internet Source	1 %
13	Agus Sudarmadi, Tagara Primadista, Dartono Dartono. "Optimalisasi Peran Sistem Kepabeanaan Indonesia Sebagai Upaya Memperkuat Keuangan Negara", Jurnal Pajak dan Keuangan Negara (PKN), 2022 Publication	1 %
14	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1 %

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches < 1%