

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

¹Lutfi Bayu Abadi, ²Gugus Wijonarko, ³Dian Arisanti, ⁴Soedarmanto
STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

Jl. Perak Barat No. 173 Surabaya

E-mail: ¹lutfi.bay2131@gmail.com, ²gugus.wijonarko@stiamak.ac.id, ³dian.arisanti@stiamak.ac.id,
⁴soedarmanto@stiamak.ac.id

Abstrak

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 kuisioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi R², 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 Kunci: CEISA 4.0; Kemudahan; Kepuasan; Kinerja

Abstract

This research is a quantitative study which aims to determine the effect of ease and employee job satisfaction on the performance of employees using the CEISA 4.0 application in the Tanjung Perak Region. The data used in this research is primary data with data collection methods using questionnaires. The analytical method used in this research is validity test, reliability test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, R² coefficient of determination test, and hypothesis test. The population in this research is all company employees in the Tanjung Perak area who use the CEISA 4.0 application. The test results show that the variables of convenience and job satisfaction partially have a positive and significant effect on employee performance. The variables convenience and job satisfaction together have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: CEISA 4.0; Convenience; Performance; Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Teknologi informasi (TI) sesuai dengan perkembangan zaman saat ini menjadi kebutuhan primer didalam segala bidang. Banyak perusahaan yang mulai menggunakan Teknologi Informasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaannya, salah satunya dengan membuat suatu aplikasi dengan desain sesuai dengan kebutuhan perusahaannya. Suatu aplikasi dibuat dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan aktivitas dan pekerjaan manusia dalam hal-hal tertentu. Salah satu aplikasi yang digunakan oleh perusahaan di Indonesia adalah aplikasi CEISA 4.0. Aplikasi CEISA 4.0 ini merupakan aplikasi yang dimiliki oleh Direktorat Jenderal Bea dan Cukai dengan tujuan untuk mengurus suatu pelayanan, administrasi, pengawasan terhadap suatu perusahaan yang berhubungan dengan tugas dan fungsi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Sistem pengawasan dan pelayanan perusahaan yang bekerja dibidang kepabeanan dan cukai diharapkan mendapat suatu peningkatan dari penggunaan aplikasi CEISA 4.0 (Murti & Vikaliana, 2021). Aplikasi CEISA 4.0 memiliki banyak kelebihan, salah satunya adalah mengurangi penggunaan kertas, mempercepat penyampaian dokumen impor, dan dapat melakukan suatu pelacakan terhadap suatu dokumen yang mengalami keterlambatan atau kendala dalam pengiriman (Purnomo & Riyadi, 2022). Jika dilihat

dari kelebihanannya, penggunaan aplikasi CEISA 4.0 seharusnya dapat meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan. Oleh karena itu, aplikasi CEISA 4.0 ini diharapkan dapat diterapkan di seluruh perusahaan yang bergerak dibidang kepabeanaan. Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kemudahan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Aplikasi CEISA 4.0 Di Wilayah Tanjung Perak”**.

Teori Acceptence Model (TAM)

Teori Acceptence Model (TAM) memiliki dua persepsi utama yaitu, *Perceived ease of use* (persepsi kemudahan) dan *Perceived Usefulness* (persepsi kebergunaan) (Hasanah et al., 2021). Teori ini menjelaskan hubungan kausal yang terjadi antara perilaku, keyakinan, tujuan, kbutuhan dan penggunaan sistem (Nuraini, 2021). Persepsi kemudahan ini menjelaskan bahwa, jika seseorang yang menggunakan teknologi tersebut merasakan bahwa aplikasi tersebut mudah dipahami dan mudah gunakan maka aplikasi tersebut akan dapat diterima oleh sistem. Persepsi kebergunaan menjelaskan bahwa aplikasi tersebut memberi suatu kegunaan yang meningkatkan produktivitas suatu pekerjaan oleh penggunanya.

Kemudahan

Keyakinan kemudahan penggunaan teknologi informasi akan meningkatkan minat seseorang untuk menggunakan teknologi tersebut. Semakin kecil usaha yang dikeluarkan dalam menggunakan suatu sistem, maka seseorang akan semakin yakin untuk menggunakan teknologi tersebut. Kemudahan dalam penggunaan sistem akan mendorong penggunanya untuk tetap menggunakan teknologi tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Keunggulan ini tentunya dapat memundahkan pengguna dalam pembuatan suatu laporan, meminimalisir informasi yang hilang atau tidak sesuai dan tentunya akan tetap berguna dimasa mendatang (Hamzah et al., 2021).

CEISA 4.0

Aplikasi CEISA 4.0 adalah aplikasi dengan konsep *SMART CUSTOMS* yang merupakan aplikasi baru perkembangan dari aplikasi CEISA (Sudarmadi et al., 2022). Aplikasi CEISA 4.0 diterbitkan oleh pihak bea cukai dengan sistem pelayanan dan pengawasan yang dilakukan langsung oleh pihak bea cukai dengan harapan dapat meningkatkan kinerja penerbitan PEB (Hidayat et al., 2023). Salah satu sistem CEISA 4.0 yaitu BC 3.0 yang merupakan penghubung antara pengguna jasa dengan bea cukai (Hidayat et al., 2023). Aplikasi CEISA 4.0 memiliki banyak kelebihan, salah satunya adalah mengurangi penggunaan kertas, mempercepat penyampaian dokumen impor, dan dapat melakukan suatu pelacakan terhadap suatu dokumen yang mengalami keterlambatan atau kendala dalam pengiriman (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).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang dalam bentuk sikap, perasaan senang, atau perbedaan dengan hal yang telah diperoleh oleh seseorang (Sunarta, 2019). Kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan, karena peningkatan rasa senang terhadap pekerjaannya, oleh karena itu kepuasan kerja karyawan dapat menjadi hal yang menarik dalam suatu perusahaan karena berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Wiliandari, 2019). Salah satu bentuk kepuasan karyawan dapat dimunculkan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan individunya, salah satunya kebutuhan gaji dan upah. Selain itu, kebutuhan berupa jabatan, kesempatan untuk lebih maju, prestasi, dan juga karir masa depan karyawan tersebut (Sunarta, 2019). Setiap karyawan menginginkan kepuasan dalam bekerja, oleh karena itu pemimpin perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja setiap karyawan karena mempengaruhi kinerja. Kepuasan dalam bekerja ditandai dengan adanya sikap-sikap yang positif, dan sebaliknya jika karyawan bersikap negatif maka hal tersebut menandakan bahwa karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja (Wiliandari, 2019).

Kinerja Karyawan

Dalam sebuah perusahaan atau instansi, kinerja karyawan sangat penting, efisiensi operasional dapat didefinisikan sebagai ukuran seberapa baik pencapaian tujuan, sasaran, dan visi misi (Arisanti et al., 2022). Perusahaan harus terus meningkatkan kinerja karyawannya, karena perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik tentunya akan menghasilkan output yang baik juga. Salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja adalah dengan memperhatikan sikap kepemimpinan atasan karena kinerja bergantung pada kerja sama yang baik antara, sehingga memberikan suasana kerja yang baik (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.

II. METODE PENELITIAN.

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, metode kuantitatif ini merupakan penelitian dengan menggunakan angka sebagai alat analisis yang digunakan untuk menganalisis suatu hal yang perlu diketahui oleh penulis. Menurut Sugiyono (2018), metode yang tepat digunakan untuk meneliti suatu data yang bersifat kuantitatif atau statistik suatu populasi atau sampel tertentu yang mempunyai tujuan untuk menjelaskan hipotesis penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi mencakup semua objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang berada di wilayah Tanjung Perak yang menggunakan aplikasi CEISA 4.0.

Sampel merupakan cakupan kecil dari populasi dengan ciri-ciri tertentu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang menggunakan aplikasi CEISA 4.0 yang berada di wilayah Tanjung Perak.

Teknik Sampling

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 sampel ini, yaitu:

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

Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Pustaka

Langkah awal dalam melakukan suatu pengumpulan data dapat dilakukan dengan melakukan studi pustaka, yang hanya berfokus pada pencarian data dan informasi mengenai topik yang akan diteliti melalui dokumen, termasuk dokumen tertulis, foto, gambar, dan dokumen elektronik yang sesuai dengan topik penelitian.

2. Angket/Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah salah satu metode pengumpulan data yang menggunakan responden sebagai sumber informasi dengan memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. 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 kuesioner berupa angka yang memiliki skala. Skala tersebut adalah skala likert.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian, variabel adalah jenis karakter yang dibentuk atau diperhatikan yang akan menunjukkan beberapa variasi antar subjek. Berdasarkan pemahaman Sugiyono (2016), variabel adalah salah satu macam suatu objek, perilaku, orang, atau institusi yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari sebelum menghasilkan kesimpulan. Menurut Arikunto (2013), subjek utama penelitian adalah definisi singkat dari variabel penelitian. Ada dua jenis variabel dalam penelitian ini: variabel bebas dan variabel terikat. Variabel terikat berfungsi sebagai induk dari variabel bebas, dan sebaliknya. Berikut penjelasan mengenai variabel-variabel tersebut :

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas, atau independen, adalah variabel yang berfungsi sebagai stimulus atau penyebab terjadinya perubahan pada variabel terikat (Sugiyono, 2016). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemudahan dan kepuasan kerja.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (dependent) adalah variabel akibat yang juga sering disebut variabel akibat atau tergantung. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas, atau uji data, digunakan untuk mengetahui apakah data dalam suatu instrumen benar atau tidak (Sugiyono, 2015).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS untuk menguji variabel seberapa baik item-item dalam kuisioner berhubungan satu sama lain. Tolak ukur untuk uji reliabilitas ini adalah koefisien *Cronbach's Alpha*.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk menguji suatu model regresi maka dibutuhkan uji asumsi normalitas pada variabel independen, variabel dependen atau pada kedua variabel normal atau tidak (Narulita et al., 2022). Suatu data dikatakan normal ketika hasil *Kolmogorov Smirnov Test* apabila nilai signifikansi $> 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Kriteria yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas adalah jika nilai tolerance $< 0,10$ atau VIF > 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji suatu model regresi apabila terjadi ketidaksamaan varians dari residual dalam suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas jika menghasilkan nilai sig $> 0,05$ untuk tiap variabel maka variabel tersebut bebas dari heteroskedastisitas (Mercika & Jati, 2015).

3. Regresi Linier Berganda

Regresi berganda merupakan salah satu metode analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

4. Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi menggambarkan persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien berkisar antara 0 dan 1, di mana nilai R² yang kecil menunjukkan keterbatasan daya penjelas variabel bebas terhadap variabel terikat.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dibutuhkan uji parsial atau uji dari variabel bebas terhadap suatu variabel terikat yang dilakukan secara individual. Jika suatu hasil t-hitung lebih besar dari t-tabel pada $\alpha = 0,05$, maka variabel bebas tersebut berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Namun apabila t-hitung kurang dari t-tabel berarti variabel bebas tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

b. Uji Simultan (f)

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan atau simultan dapat dilakukan dengan melakukan uji simultan atau uji f. Apabila hasil uji menunjukkan f-hitung lebih besar daripada f-tabel dengan $\alpha=0,05$ berarti variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya, jika f-hitung kurang dari f-tabel berarti variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

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 4.1 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

Data variabel yang telah di uji menggunakan alat bantu analisis spss menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel sehingga data yang dihasilkan dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Ghozali dalam Wahyudi, 2022).

Tabel 4.2 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 variabel ditunjukkan pada tabel 4.9 nilai cronbach alpha yang lebih besar dari 0.60 menunjukkan bahwa pengujian ini dianggap reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan analisis statistik 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 4.3 hasil Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

- 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 4.12 dapat dilihat pada nilai kolmogorov – 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.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (ghozali dalam Rahmawan & Hidayat, 2020) mengukur multikolinearitas dapat dilihat dari nol TOL (Tolerance) dan VIF (Varian Inflation Factor). Berdasarkan melihat nilai VIF, jika nilai VIF lebih kecil dari 10.00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.4 hasil uji Multikolonieritas

Coefficients^a		
Model	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 table 4.13 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 multikolinieritas, sehingga persamaan layak digunakan.

c. Uji Heteroskedastisitas

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.

Tabel 4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	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 4.14 di atas menunjukkan bahwa model regresi terkena gejala heterokedastisitas yang ditunjukkan oleh variabel 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 4.6 Uji Spearman

			Correlations		
			Unstandar dized Residual	KEMUD AHAN	KEPUAS AN 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 4.15 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.

3. Uji Hipotesis

a. 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 4.7 Uji T Variabel Kemudahan (X1)

Coefficients ^a						
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 tabel 4.15, pada variabel Kemudahan (X1) hasil uji statistik 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 4.8 Uji T Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Coefficients^a

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 4.16 diatas, pada variabel kepuasan kerja (V22/X2) 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 yang berarti terdapat pengaruh antara Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan f hitung dan f tabel dengan signifikan sebesar 5% atau 0,5 (Darma, 2021).

Tabel 4.9 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299.846	2	149.923	65.505	.000 ^b
	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 4.18 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 variabel kinerja karyawan.

4. Regresi Linier Berganda

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

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		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 4.19, dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -0.317 + 0,400 + 0,510 + e$$

Y = kinerja karyawan

a = koefisien konstanta

β_1 = koefisien kemudahan

β_2 = koefisien kepuasan kerja

X1 = kemudahan

X2 = kepuasan kerja

e = estimasi error

dari persamaan tersebut menyatakan bahwa :

- a. 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.
- b. 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 mengalam kenaikan sebesar 0,400 dan variabel lainnya bernilai tetap.

- c. 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.

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 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.806	1.513

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

Sumber: Output SPSS 25, data diolah peneliti 2024

Pada tabel 4.20 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.

Pembahasan

a. 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.

b. 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.

c. **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.

IV. PENUTUP.

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. Pada variabel kemudahan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $8,406 > t$ tabel $0,349$.
2. Pada variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $9,707 > 0,349$.
3. Pada variabel kemudahan dan kepuasan kerja bersama- sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung $65,505 > 3,33$ sehingga, hal itu berarti bahwa secara simultan variabel kemudahan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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 REFERENSI

- 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.
- Arisanti, D., Widyawati, N., & Novitasari, D. F. (2022). Analisis Inaportnet Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Pelayaran Inaportnet Analysis of Service User Satisfaction with Employee Performance as an Intervening Variable in Shipping Companies. *E-Journal Unair*, 14(1), 42–75.
- Hamzah, Ana Sriekaningsih, & 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.
- 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 Penggunaan 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.

- 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>
- 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>
- 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.
- Sudarmadi, A., Primadista, T., & Dartono, D. (2022). Optimalisasi Peran Sistem Kepabeanan 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>
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95.
<https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- 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.