

PENGARUH PENGELOLAAN ADMINISTRASI EKSPOR DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA EKSPORTiti Satrianingsih¹, Syabrinildi²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bina Sarana InformatikaEmail: titii.satria15@gmail.com**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengelolaan administrasi ekspor dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja ekspor pada CV Jaya Aquarium International Kota Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 50 karyawan, sedangkan sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh 45 responden. Data primer dikumpulkan melalui observasi, kuesioner berskala Likert, dan dokumentasi. Analisis dilakukan menggunakan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan administrasi ekspor tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ekspor, dengan t hitung 0,672 dan signifikansi 0,505. Sebaliknya, kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ekspor, dengan t hitung 4,688 dan signifikansi <0,001. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja ekspor, dengan F hitung 14,132 dan signifikansi <0,001. Nilai R Square sebesar 0,402 menunjukkan bahwa 40,2% variasi kinerja ekspor dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 59,8% dijelaskan oleh faktor lain. **Kata Kunci:** administrasi ekspor; kompetensi SDM; kinerja ekspor; ikan hias; perdagangan internasional

Abstract

This study aims to analyze the effects of export administration management and human resource competence on export performance at CV Jaya Aquarium International, Bekasi City. The study employed a descriptive quantitative approach. The population consisted of 50 employees, while the sample was determined using the Slovin formula at a 5% error level, resulting in 45 respondents. Primary data were collected through observation, a Likert-scale questionnaire, and documentation. Data were analyzed using SPSS through validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination analyses. The results show that export administration management has no significant partial effect on export performance, with a t-value of 0.672 and significance of 0.505. Human resource competence has a positive and significant effect on export performance, with a t-value of 4.688 and significance below 0.001. Simultaneously, both variables have a significant effect on export performance, with an F-value of 14.132 and significance below 0.001. The R Square value of 0.402 indicates that 40.2% of the variation in export performance can be explained by the two independent variables, while the remaining 59.8% is explained by other factors. **Keywords:** export administration; human resource competence; export performance; ornamental fish; international trade

Article History

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. PENDAHULUAN

Perdagangan internasional menjadi salah satu aktivitas yang mendukung pertumbuhan ekonomi dan membuka peluang perusahaan Indonesia untuk memperluas pasar. Dalam industri ikan hias, peluang tersebut didukung oleh kekayaan keanekaragaman hayati Indonesia dan meningkatnya permintaan pasar internasional. CV Jaya Aquarium International merupakan perusahaan yang bergerak dalam ekspor ikan hias dan mengandalkan koordinasi antara kegiatan operasional, administrasi ekspor, sumber daya manusia, serta hubungan dengan buyer luar negeri. (Kiswanto, 2021).

Kinerja ekspor tidak hanya ditentukan oleh kemampuan perusahaan menjual produk ke pasar internasional, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan mempertahankan pasar, meningkatkan daya saing, mencapai target, dan menjalankan proses pengiriman secara efektif. Administrasi ekspor memiliki fungsi penting karena berkaitan dengan penyusunan invoice, packing list, dokumen kepabeanan, dokumen karantina, perizinan, serta koordinasi dengan pihak terkait. Pengelolaan administrasi yang tepat diharapkan dapat mengurangi kesalahan dokumen dan mendukung ketepatan proses pengiriman.

Selain administrasi, kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor internal yang berperan dalam kegiatan ekspor. Karyawan perlu memiliki pengetahuan mengenai prosedur dan regulasi, keterampilan mengelola dokumen, kemampuan komunikasi dan negosiasi, pengalaman kerja, serta kemampuan menggunakan teknologi. Artha dan Intan (2021) menempatkan ketepatan dokumen, kecepatan administrasi, kelengkapan dokumen, ketelitian data, koordinasi, dan kepatuhan regulasi sebagai indikator penting administrasi ekspor. Sementara itu, kompetensi SDM dapat dilihat dari motif, karakter, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan (Kusumadewi (2024)).

Pra-survei dalam penelitian menunjukkan adanya permasalahan pada kedua faktor tersebut. Sebanyak 60% responden menyatakan belum memahami regulasi ekspor secara optimal, 50% belum sepenuhnya mampu mengelola dokumen ekspor, dan 60% menyatakan kesalahan administrasi masih terjadi. Dari sisi kinerja, masih terdapat responden yang menilai proses ekspor belum selalu tepat waktu dan target belum sepenuhnya tercapai. Di sisi lain, 80% responden menyatakan bahwa kompetensi SDM memengaruhi kinerja ekspor. Temuan awal tersebut menjadi dasar untuk menguji hubungan antarvariabel secara empiris.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa administrasi, kompetensi SDM, digitalisasi dokumen, dan aktivitas pemasaran memiliki keterkaitan dengan efektivitas maupun kinerja perusahaan. Namun, penelitian yang secara khusus menguji pengelolaan administrasi ekspor dan kompetensi SDM secara bersama-sama terhadap kinerja ekspor pada perusahaan ikan hias masih terbatas. Penelitian ini dilakukan untuk mengisi celah tersebut dengan objek CV Jaya Aquarium International. (Hanifah & Raharja, 2023).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan: (1) mengetahui pengaruh pengelolaan administrasi ekspor terhadap kinerja ekspor; (2) mengetahui pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja ekspor; dan (3) mengetahui pengaruh kedua variabel secara simultan terhadap kinerja ekspor CV Jaya Aquarium International.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif dan dilaksanakan di CV Jaya Aquarium International, Kota Bekasi, selama Mei-Juli 2026. Variabel independen terdiri atas pengelolaan administrasi ekspor (X1) dan kompetensi sumber daya manusia (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja ekspor (Y). Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi.

Populasi penelitian berjumlah 50 karyawan. Sampel dipilih menggunakan non-probability sampling dengan teknik purposive sampling, dengan kriteria karyawan yang memiliki masa kerja minimal satu tahun. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan

5%, yaitu $n = 50 / (1 + 50(0,05^2)) = 44,44$ dan dibulatkan menjadi 45 responden. Seluruh 45 kuesioner kembali dan dapat diolah sehingga tingkat pengembalian mencapai 100%.

Pengukuran variabel menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Pengelolaan administrasi ekspor diukur melalui enam indikator, kompetensi SDM melalui lima indikator, dan kinerja ekspor melalui enam indikator. Analisis dilakukan dengan SPSS 27.

Pengujian kualitas data meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson dengan r tabel 0,294 ($df = 45 - 2 = 43$). Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Sebelum regresi, dilakukan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya digunakan regresi linear berganda, uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2).

Model regresi yang digunakan adalah: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	25	55,6
	Perempuan	20	44,4
Usia	20-25 tahun	10	22,2
	26-30 tahun	15	33,3
	31-35 tahun	10	22,2
	36-40 tahun	8	17,8
	41-45 tahun	2	4,4
Pendidikan	SMP	10	22,2
	SMA/K	28	62,2
	Diploma	3	6,7
	S1	4	8,9
Masa kerja	1-2 tahun	19	42,2
	3-4 tahun	19	42,2
	>5 tahun	7	15,6

Karakteristik responden menunjukkan bahwa 55,6% responden adalah laki-laki dan 44,4% perempuan. Kelompok usia terbesar berada pada rentang 26-30 tahun (33,3%). Dari sisi pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SMA/K (62,2%), sedangkan berdasarkan masa kerja, kelompok 1-2 tahun dan 3-4 tahun masing-masing sebesar 42,2%. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami aktivitas operasional perusahaan.

3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Rentang r hitung	r tabel	Alpha	Kesimpulan
Administrasi Ekspor (X_1)	0,496-0,712	0,294	0,731	Valid & reliabel
Kompetensi SDM (X_2)	0,504-0,672	0,294	0,761	Valid & reliabel
Kinerja Ekspor (Y)	0,491-0,634	0,294	0,748	Valid & reliabel

Seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel 0,294, sehingga 10 butir pada masing-masing variabel dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha

sebesar 0,731 untuk X1, 0,761 untuk X2, dan 0,748 untuk Y menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang memadai dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	Sig. 0,200	$>0,05$	Normal
Multikolinearitas X1	Tolerance 0,873; VIF 1,146	Tol. $>0,10$; VIF <10	Tidak terjadi
Multikolinearitas X2	Tolerance 0,873; VIF 1,146	Tol. $>0,10$; VIF <10	Tidak terjadi
Heteroskedastisitas	Scatterplot tidak berpola	Titik menyebar acak	Tidak terjadi

Uji normalitas menghasilkan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05, sehingga residual berdistribusi normal. Nilai tolerance 0,873 dan VIF 1,146 pada kedua variabel independen menunjukkan tidak terdapat multikolinearitas. Scatterplot juga menunjukkan penyebaran titik yang tidak membentuk pola tertentu sehingga model tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model memenuhi asumsi dasar regresi.

3.4 Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t	Sig.
Konstanta	13,152	2,241	0,030
Administrasi Ekspor (X1)	0,089	0,672	0,505
Kompetensi SDM (X2)	0,567	4,688	$<0,001$

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan $Y = 13,152 + 0,089X1 + 0,567X2$. Konstanta 13,152 menunjukkan nilai kinerja ekspor ketika kedua variabel independen dianggap konstan pada titik nol. Koefisien X1 sebesar 0,089 menunjukkan arah hubungan positif, tetapi pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Koefisien X2 sebesar 0,567 menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi SDM diikuti peningkatan kinerja ekspor dan variabel ini memiliki kontribusi relatif lebih besar.

3.5 Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Statistik	Keputusan	Interpretasi
H1: $X1 \rightarrow Y$	$t = 0,672$; Sig. = 0,505	Ditolak	Tidak signifikan
H2: $X2 \rightarrow Y$	$t = 4,688$; Sig. $<0,001$	Diterima	Positif dan signifikan
H3: $X1 \ \& \ X2 \rightarrow Y$	$F = 14,132$; Sig. $<0,001$	Diterima	Signifikan simultan

Pada taraf signifikansi 5%, t tabel sebesar 2,018. Pengelolaan administrasi ekspor memiliki t hitung $0,672 < 2,018$ dan signifikansi $0,505 > 0,05$, sehingga H1 ditolak. Temuan ini berarti kualitas pengelolaan administrasi ekspor belum menjadi faktor yang secara langsung menentukan variasi kinerja ekspor dalam model penelitian. Administrasi tetap penting sebagai fungsi pendukung kepatuhan dan kelancaran operasional, tetapi keberhasilan ekspor perusahaan dapat lebih banyak ditentukan oleh faktor lain seperti kualitas produk, kompetensi karyawan, hubungan buyer, pemasaran internasional, dan kondisi pasar.

Kompetensi SDM memiliki t hitung $4,688 > 2,018$ dengan signifikansi $<0,001$ sehingga H2 diterima. Artinya, semakin baik pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kemampuan teknis, komunikasi, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja ekspor. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ritonga et al. (2021) yang menunjukkan

hubungan kompetensi SDM dengan kinerja pegawai dan dengan penelitian Mulyadi dan Hakim (2022) mengenai kompetensi SDM pada perusahaan ekspor.

Uji F menghasilkan F hitung 14,132 > F tabel 3,22 dengan signifikansi <0,001. Dengan demikian, pengelolaan administrasi ekspor dan kompetensi SDM secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ekspor. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja ekspor merupakan hasil kombinasi berbagai faktor internal. Administrasi yang baik menyediakan proses yang tertib, sedangkan SDM yang kompeten memastikan proses tersebut dapat dijalankan secara tepat dan responsif. (Mulyadi & Hakim, 2022; Hanifah & Raharja, 2023).

3.6 Koefisien Determinasi

Nilai R Square sebesar 0,402. Artinya, 40,2% variasi kinerja ekspor dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh pengelolaan administrasi ekspor dan kompetensi SDM, sedangkan 59,8% dipengaruhi faktor lain di luar model. Nilai tersebut menegaskan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup, namun masih terdapat ruang untuk memasukkan variabel lain yang relevan.

3.7 Pembahasan

Tidak signifikannya pengelolaan administrasi ekspor secara parsial perlu dipahami secara kontekstual. Pada perusahaan ikan hias, administrasi ekspor merupakan aktivitas yang wajib dan bersifat mendukung, sehingga variasi administrasi antarresponden belum tentu langsung menghasilkan perbedaan kinerja ekspor. Selama dokumen dan prosedur utama dapat dipenuhi, pengaruh langsung administrasi terhadap indikator kinerja seperti pertumbuhan volume, nilai, profitabilitas, dan pangsa pasar dapat menjadi relatif kecil dibandingkan faktor lain.

Sebaliknya, kompetensi SDM terbukti menjadi faktor yang lebih dominan. Karyawan yang memahami regulasi, mampu menyiapkan dokumen, berkomunikasi dengan buyer, menggunakan teknologi, dan menyelesaikan kendala operasional akan membantu perusahaan menjalankan proses ekspor secara lebih cepat dan tepat. Hasil tersebut konsisten dengan pandangan bahwa kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap yang mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif.

Temuan simultan memperlihatkan bahwa perbaikan kinerja ekspor tidak cukup dilakukan hanya dengan memperbaiki satu komponen. Perusahaan perlu mempertahankan administrasi yang tertib sekaligus meningkatkan kualitas SDM. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan regulasi dan dokumen ekspor, pembinaan komunikasi bisnis internasional, standardisasi prosedur, penggunaan teknologi administrasi, serta evaluasi berkala atas kesalahan dan ketepatan waktu proses ekspor.

4. KESIMPULAN

Pertama, pengelolaan administrasi ekspor tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ekspor CV Jaya Aquarium International, sebagaimana ditunjukkan oleh t hitung 0,672 dan signifikansi 0,505. Kedua, kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ekspor dengan t hitung 4,688 dan signifikansi <0,001. Ketiga, pengelolaan administrasi ekspor dan kompetensi SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ekspor dengan F hitung 14,132 dan signifikansi <0,001. Keempat, nilai R Square 0,402 menunjukkan kontribusi kedua variabel sebesar 40,2%, sedangkan 59,8% dijelaskan oleh faktor lain.

Implikasi manajerial penelitian adalah perusahaan perlu memprioritaskan peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pembinaan, dan pengembangan kemampuan ekspor. Pada saat yang sama, administrasi ekspor tetap perlu diperkuat melalui standardisasi dokumen, ketelitian input data, koordinasi antarbagian, pemanfaatan teknologi, dan kepatuhan terhadap regulasi.

Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja ekspor, seperti kualitas produk, pemasaran internasional, kepuasan buyer, teknologi informasi, atau kondisi pasar internasional, serta menggunakan cakupan objek dan responden yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Artha, S., & Intan, R. (2021). Pengaruh penerapan standar operasional prosedur dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan divisi ekspor PT Dua Kuda Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 38-47. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.600>
- Arifin, S., Roosdhani, M. R., & Junaidi, A. (2022). Dampak partnership dalam membangun model kinerja ekspor. *Jurnal STIE Semarang*, 14(1).
- Hanifah, F. U. N., & Raharja, E. (2023). Penerapan sistem digitalisasi dokumen ekspor menggunakan paperless office dalam upaya meningkatkan efisiensi kerja (Studi kasus pada PT Mitra Kargo Indonesia). *Sanskara Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 51-58. <https://doi.org/10.58812/smb.v2i01.203>
- Kiswanto, E. (2021). Perilaku ekspor dan produktivitas pada usaha manufaktur mikro dan kecil di Indonesia: Pendekatan model limited dependent. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 5(1), 42-52. <https://doi.org/10.30988/jmil.v5i1.652>
- Mulyadi, M., & Hakim, A. R. (2022). Diklat ekspor impor: Solusi daya saing dan efisiensi dokumentasi ekspor impor (Sebuah simulasi di laboratorium kompetensi). *KUAT: Keuangan Umum dan Akuntansi Terapan*, 4(1), 26-32. <https://doi.org/10.31092/kuat.v4i1.1487>
- Ritonga, A., Nasution, H., Aswiluddin, & Liswati, S. (2021). Pengaruh dimensi kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Medan I. *Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 18-27. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i1.3626>
- Sadri, P. D. A., Dewi, P. A. G. K., & Darmayanti, N. L. (2021). Analisis kebutuhan kompetensi SDM bidang logistik dengan metoda analytical hierarchy process. *Jurnal Teknologi Transportasi dan Logistik*, 2(2), 97-106. <https://doi.org/10.52920/jttl.v2i2.25>
- Suryani, S. (2024). Strategi optimalisasi administrasi ekspor impor dalam mendukung pertumbuhan ekonomi regional Provinsi Lampung. *Business Perspective Journal*, 4(2), 163-170.