



### THE INFLUENCE OF EMPLOYEE COMPETENCE AND ORGANIZATIONAL ADAPTABILITY ON HUMAN RESOURCE READINESS IN IMPLEMENTING THE TRANSFER OF SUPERVISION OF FINANCIAL DERIVATIVE PRODUCTS AND FOREIGN EXCHANGE MARKETS FROM BAPPEBTI TO OJK

Rio Ramadhani<sup>1</sup>, Zulkifli Rangkuti<sup>2</sup>, Hadi Purnomo<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mitra Bangsa, Pasar Minggu Jakarta Timur 12520  
rioramadhani90@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRACT
<p><b>Sejarah Artikel:</b> Diterima <b>tgl. 03/05/2026</b> Diperbaiki <b>tgl. 05/05/2026</b> Disetujui <b>tgl. 29/05/2026</b> Tersedia daring <b>tgl. 29/05/2026</b></p>	<p>This study aims to analyze the influence of employee competency and organizational adaptability on human resource readiness in implementing the transition process of supervision of financial derivative products and the foreign exchange market from the Commodity Futures Trading Regulatory Agency (BJB) to the Financial Services Authority (OJK). The research problem is motivated by the importance of human resource readiness in facing changes in the supervisory system, regulations, and inter-agency working mechanisms that have the potential to affect the effectiveness of financial sector supervision. This study uses a quantitative method with an associative approach. Data collection was conducted by distributing questionnaires to employees related to the supervision process of financial derivative products and the foreign exchange market. Data analysis techniques used validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficients of determination. The results show that employee competency and organizational adaptability have a positive and significant effect on human resource readiness, both partially and simultaneously. This finding indicates that improving employee capabilities, organizational support, and the ability to adapt to policy changes are important factors in supporting the success of the supervisory transition process. The implications of this study are expected to be considered by relevant institutions in designing human resource development strategies and organizational strengthening during the transition period of supervisory authority.</p>
<p>(e) ISSN: 2962-4746 (p) ISSN: 2961-8312</p>	
<p><b>DOI:</b> 10.64626/jmbo.v5i1.678</p>	<p><b>Keywords:</b> Competence, Organizational Adaptability, Human Resource Readiness.</p>
<p> ©2026. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a>)</p>	



### PENDAHULUAN

Perkembangan sektor keuangan dan perdagangan derivatif di Indonesia menuntut adanya sistem pengawasan yang semakin terintegrasi, efektif, dan adaptif terhadap dinamika pasar global. Peralihan pengawasan produk derivatif keuangan dan pasar valuta asing dari Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi kepada Otoritas Jasa Keuangan merupakan salah satu langkah strategis pemerintah dalam memperkuat stabilitas sistem keuangan nasional. Proses peralihan tersebut tidak hanya berkaitan dengan perubahan regulasi dan kewenangan kelembagaan, tetapi juga menuntut kesiapan sumber daya manusia yang mampu memahami mekanisme pengawasan baru, perkembangan instrumen keuangan, serta koordinasi lintas institusi. Dalam praktiknya, masih ditemukan tantangan berupa perbedaan kompetensi pegawai, kesiapan menghadapi perubahan organisasi, serta kemampuan adaptasi terhadap sistem kerja dan budaya pengawasan yang baru. Kondisi tersebut dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan pengawasan apabila tidak diimbangi dengan kesiapan SDM yang memadai.

Kompetensi pegawai menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan proses peralihan pengawasan karena berkaitan dengan kemampuan teknis, pengetahuan, keterampilan, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas pengawasan. Selain itu,

adaptabilitas organisasi juga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu merespons perubahan secara cepat dan efektif. Organisasi yang adaptif akan lebih mudah melakukan penyesuaian terhadap kebijakan baru, sistem kerja, maupun perubahan struktur kewenangan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi pegawai dan adaptabilitas organisasi terhadap kesiapan SDM dalam menjalankan peralihan pengawasan produk derivatif keuangan dan pasar valuta asing. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan pegawai dalam menghadapi proses transisi kelembagaan sehingga pelaksanaan pengawasan dapat berjalan optimal dan berkelanjutan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi, adaptabilitas organisasi, dan kesiapan SDM dalam menghadapi perubahan kelembagaan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas transformasi organisasi pada sektor pengawasan keuangan dan perdagangan. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi

Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi dan Otoritas Jasa Keuangan dalam menyusun strategi pengembangan SDM, peningkatan kompetensi pegawai, serta penguatan kapasitas organisasi agar proses peralihan pengawasan dapat terlaksana secara efektif, efisien, dan sesuai dengan tujuan reformasi sistem pengawasan keuangan di Indonesia.

## LANDASAN TEORI

### MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2021), manajemen SDM mencakup kegiatan pengembangan, penilaian, kompensasi, serta pengelolaan individu dalam organisasi.

#### Kompetensi

Wibowo (2016, p.271) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

#### Adaptabilitas

Cordelia Izaak et al., (2020) Adaptabilitas mencakup kemampuan untuk merespons perubahan dengan terbuka dan tanpa perlawanan. Individu atau organisasi yang memiliki kemampuan untuk berubah bersedia mengakui adanya perubahan, bahkan jika perubahan tersebut tidak diinginkan, dan bersedia untuk melakukan penyesuaian yang diperlukan

#### Kesiapan SDM

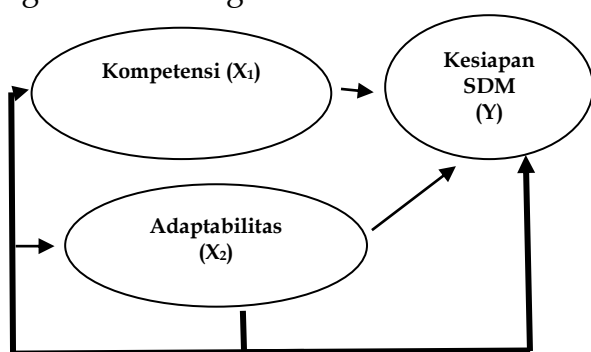
Menurut Brady (2020), kesiapan kerja sifatnya berfokus pada sifat-sifat pribadi,

seperti sifat pekerja dan mekanisme pertahanan yang dibutuhkan, bukan hanya untuk mendapatkan pekerjaan, namun juga lebih dari itu yaitu untuk mempertahankan suatu pekerjaan.

Berdasarkan kajian teori tersebut, dapat dipahami bahwa keberhasilan proses peralihan pengawasan produk derivatif keuangan dan pasar valuta asing tidak hanya ditentukan oleh kebijakan regulasi, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia yang didukung oleh kompetensi pegawai dan kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi pegawai dan adaptabilitas organisasi terhadap kesiapan SDM dalam menjalankan proses peralihan pengawasan secara efektif dan berkelanjutan.

Penelitian yang dilakukan oleh Elizar & Tanjung (2018) dengan judul penelitian "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Adaptasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai". Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dengan daftar pertanyaan (kuesioner), dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 33 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17, dengan analisis deskriptif dan pengujian

hipotesis analisis regresi berganda. Penelitian yang dilakukan oleh Lubis et al. (2021) dengan judul penelitian "The Influence of Competence, Work Motivation and Work Adaptation on Teachers' Work Readiness". Sampel penelitian adalah seluruh guru PNS yang bekerja di SMA Negeri yang berjumlah 65 orang. Analisis data yang digunakan adalah metode Structural Equation Model (SEM) dengan metode Partial Least Square (PLS). Pendekatan yang akan digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian adalah penelitian asosiatif. Penelitian yang dilakukan oleh Chrishartanto & Said (2019) dengan judul penelitian "Pengaruh Kompetensi, Adaptasi kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap kesiapan kerja pegawai". Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan dengan jumlah sampel 84 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis ini telah dibuktikan melalui

uji regresi parsial (uji t) dan simultan (uji F) dengan hasil signifikan.

H1: Terdapat pengaruh pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kesiapan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan peralihan pengawasan produk derivative keuangan pada pasar valuta asing dari Bappebti ke OJK.

H2: Terdapat pengaruh Adaptabilitas Organisasi Terhadap Kesiapan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan peralihan pengawasan produk derivative keuangan pada pasar valuta asing dari Bappebti ke OJK.

H3: Terdapat pengaruh Implementasi Kompetensi Pegawai dan Adaptabilitas Organisasi Terhadap Kesiapan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan peralihan pengawasan produk derivative keuangan pada pasar valuta asing dari Bappebti ke OJK.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik, yaitu peneliti melakukan pengamatan langsung kepada responden dengan melakukan penyebaran kuisisioner untuk dianalisis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif mengambil jarak antara peneliti dengan objek yang diteliti. Penelitian kuantitatif menggunakan instrumen-instrumen formal, standar dan bersifat mengukur (Sukmadinata, 2016:95). populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi, yang merupakan lembaga pemerintah di bawah Kementerian Perdagangan (Kemendag) sebanyak 257 orang. Menurut Arikunto (2020:104), apabila subjek penelitian kurang dari 100

orang maka lebih baik diambil keseluruhan sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika populasi lebih dari 100 orang maka sampel diambil sekitar 10-15 % atau 20-25 % dari populasi. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang ditentukan menggunakan rumus Taro Yamane atau Slovin, dibulatkan menjadi 72 orang

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompetensi ( $X_1$ ) dan Adaptabilitas ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah Kesiapan SDM (Y). Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert 1-5.

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20 dan mencakup uji asumsi klasik serta regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variable (Hanaffy, 2024).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penulis telah menyebarkan kuesioner kepada 72 Pegawai Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi, yang merupakan lembaga pemerintah di bawah Kementerian Perdagangan (Kemendag). Tiga variabel utama yang dianalisis adalah Kompetensi ( $X_1$ ), Adaptabilitas ( $X_2$ ), dan Kesiapan SDM (Y).

Hasil rekapitulasi skor menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan

“setuju” dan “sangat setuju” terhadap item-item terkait ketiga variabel tersebut.

Uji instrument adalah proses pengujian alat ukur kuesioner yang digunakan dalam penelitian untuk memastikan bahwa alat tersebut valid dan reliabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil korelasi pada skor jawaban masing-masing responden saling berkorelasi ataukah tidak dengan total skor masing-masing variable dengan nilai kritis pada nilai signifikansi 0,05.

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kompetensi Pegawai ( $X_1$ )**

Pertanyaan	Kompetensi Pegawai ( $X_1$ )		
	$r_{hitung}$	$r_{tabel n = 72}$	Keterangan
1	0.673**	0.228	Valid
2	0.601**	0.228	Valid
3	0.619**	0.228	Valid
4	0.427**	0.228	Valid
5	0.647**	0.228	Valid
6	0.654**	0.228	Valid
7	0.494**	0.228	Valid
8	0.383**	0.228	Valid
9	0.377**	0.228	Valid
10	0.434**	0.228	Valid
11	0.568**	0.228	Valid
12	0.584**	0.228	Valid
13	0.618**	0.228	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kompetensi Pegawai ( $X_1$ ) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung}$  yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  yang ada untuk  $N = 72$  yaitu 0.228.

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Adaptabilitas Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Pertanyaan	Adaptabilitas Organisasi (X <sub>2</sub> )		
	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel n = 72</sub>	Keterangan
1	0.688**	0.228	Valid
2	0.590**	0.228	Valid
3	0.526**	0.228	Valid
4	0.556**	0.228	Valid
5	0.732**	0.228	Valid
6	0.561**	0.228	Valid
7	0.492**	0.228	Valid
8	0.418**	0.228	Valid
9	0.359**	0.228	Valid
10	0.616**	0.228	Valid
11	0.376**	0.228	Valid
12	0.552**	0.228	Valid
13	0.467**	0.228	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variable Adaptabilitas Organisasi (X<sub>2</sub>) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r<sub>hitung</sub> yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r<sub>tabel</sub> yang ada untuk N = 72 yaitu 0.228.

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kesiapan Sumber Daya Manusia (Y)**

Pertanyaan	Produktivitas Kerja Pegawai(Y)		
	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel n = 72</sub>	Keterangan
1	0.492**	0.228	Valid
2	0.560**	0.228	Valid
3	0.326**	0.228	Valid
4	0.393**	0.228	Valid
5	0.314**	0.228	Valid
6	0.717**	0.228	Valid
7	0.438**	0.228	Valid
8	0.420**	0.228	Valid
9	0.463**	0.228	Valid
10	0.569**	0.228	Valid
11	0.617**	0.228	Valid
12	0.601**	0.228	Valid
13	0.715**	0.228	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kesiapan Sumber Daya Manusia (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r<sub>hitung</sub> yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r<sub>tabel</sub> yang ada untuk

N = 72 yaitu 0.228.

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variable Kompetensi (X<sub>1</sub>), Adaptabilitas (X<sub>2</sub>), dan Kesiapan SDM (Y) diatas dapat diketahui bahwa semua nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>tabel</sub> yang artinya semua indikator pada kuesioner dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk validitas, dan Cronbach's Alpha untuk reliabilitas.

**Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Pegawai (X<sub>1</sub>)**  
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,806	13

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS), 2025

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Kompetensi Pegawai (X<sub>1</sub>) dengan nilai nilai r<sub>tabel</sub> 0.228, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.806, sehingga dapat disimpulkan bahwa r<sub>alpha</sub> positif dan lebih besar atau 0.806 > 0.228, maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kompetensi Pegawai (X<sub>1</sub>) adalah **Reliabel**.

**Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Adaptabilitas Organisasi (X<sub>2</sub>)**  
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,792	13

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS), 2025

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Adaptabilitas Organisasi ( $X_2$ ) dengan nilai  $r_{tabel}$  0.228, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.792, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $r_{alpha}$  positif dan lebih besar atau  $0.792 > 0.228$ , maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Adaptabilitas Organisasi ( $X_2$ ) adalah **Reliabel**.

**Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Kesiapan Sumber Daya Manusia (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,766	13

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS), 2025

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Kesiapan Sumber Daya Manusia (Y) dengan nilai  $r_{tabel}$  0.228, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.766, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $r_{alpha}$  positif dan lebih besar atau  $0.766 > 0.228$ , maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kesiapan Sumber Daya Manusia (Y) adalah **Reliabel**.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik merupakan serangkaian uji statistik yang dilakukan untuk memastikan bahwa data yang akan dianalisis memenuhi asumsi yang diperlukan oleh teknik inferensial tertentu. Uji asumsi klasik yang dilakukan peneliti meliputi beberapa seperti ujinormalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

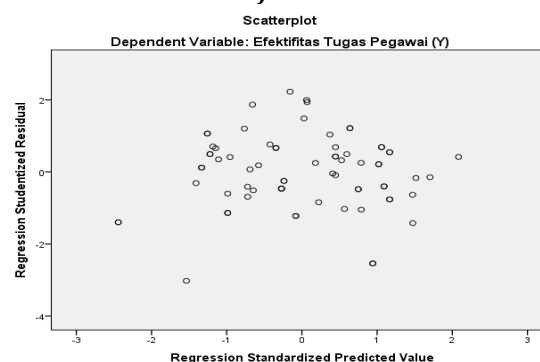
**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,200	4,431		1,174	,245		
Kompetensi Pegawai (X1)	,377	,070	,419	5,420	,000	,917	1,091
Adaptabilitas Organisasi (X2)	,561	,078	,558	7,221	,000	,917	1,091

a. Dependent Variable: Kesiapan Sumber Daya Manusia (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas.

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS), 2025

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah data residual terdistribusi normal.

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas**  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kompetensi pegawai (X1)	adaptabilitas organisasi (X2)	kesiapan SDM (Y)
N		72	72	72
Normal Parameter <sup>a,b</sup>	Mean	47,5694	51,6806	52,1389
	Std. Deviation	6,95828	6,23671	6,26707
Most Extreme Differences	Absolute	,106	,145	,092
	Positive	,082	,079	,091
	Negative	-,106	-,145	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,902	1,231	,782
Asymp. Sig. (2-tailed)		,390	,097	,573

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

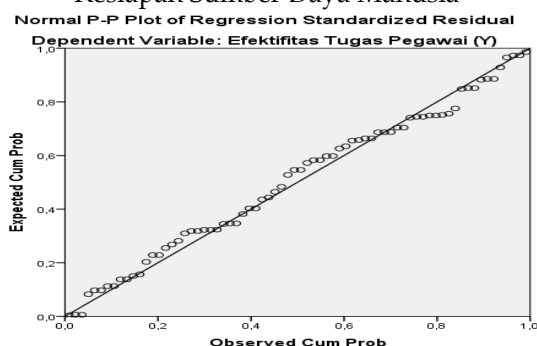
Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi (2-tailed) variabel Kompetensi Pegawai ( $X_1$ ) sebesar 0.390, variabel Adaptabilitas Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0.097, sedangkan untuk variabel Kesiapan Sumber Daya Manusia ( $Y$ ) sebesar 0.573. Ketiga nilai signifikansi (2-tailed) alat ukur tersebut berada di atas 0.05 sehingga data dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan nilai Kolmogorov-Smirnov variabel Kompetensi Pegawai ( $X_1$ ) sebesar 0.902, variabel Adaptabilitas Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 1.231, sedangkan untuk variabel Kesiapan Sumber Daya Manusia ( $Y$ ) sebesar 0.782, berarti data residual terdistribusi normal.

Untuk uji normalitas dalam penelitian ini, penulis juga menggunakan

grafik Normal P-Plot. Grafik tersebut dapat dilihat di bawah ini: Smirnov Z sebesar 0.716, berarti data residual terdistribusi normal.

Untuk uji normalitas, penulis juga menggunakan grafik Normal P-Plot. Tabel tersebut dapat dilihat di bawah ini:

**Gambar 3. Hasil Uji Normalitas**  
 Kesiapan Sumber Daya Manusia



Sumber : Data diolah (2025)

Uji normalitas dengan normal *probability plot* mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal *probability plot* sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal).

Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

**Uji Autokolerasi**

**Tabel 9. Hasil Uji Autokolerasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	,789 <sup>a</sup>	,622	,611	3,90890	2,048

a. Predictors: (Constant), Adaptabilitas Organisasi (X) Kompetensi Pegawai (X1)

b. Dependent Variable: Kesiapan Sumber Daya Manusia (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS), 2025

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai Durbin-Watson = 2.224. Pada taraf signifikan 5% dengan N = 72, k = 2 diperoleh dL= 1.570 dan dU= 1.680, maka 4-dU = 2.320. Karena nilai DW = 2,439 berada pada dU < d < 4-dU yaitu 1.680 < 2.224 < 2.320, maka dapat disimpulkan Tidak ada korelasi positif.

**Tabel 10. Analisis Regresi Linier**

**Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,200	4,431		1,174	,245
1 Kompetensi Pegawai (X1)	,377	,070	,419	5,420	,000
Adaptabilitas Organisasi (X2)	,561	,078	,558	7,221	,000

a. Dependent Variable: Kesiapan Sumber Daya Manusia (Y)

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel *coefficients* 5.10, maka dapat

diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.200 + 0.377X_1 + 0.561X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta a = 5.200, dapat diartikan bahwa jika variabel Kompetensi Pegawai, Adaptabilitas Organisasi bernilai nol maka Kesiapan Sumber Daya Manusia bernilai positif sebesar 5.200.
- Koefisien regresi Kompetensi Pegawai b<sub>1</sub> = 0.377, dapat diartikan bahwa jika nilai Kompetensi Pegawai meningkat sebesar satu maka nilai Kesiapan Sumber Daya Manusia juga akan meningkat sebesar 0.377.
- Koefisien regresi Adaptabilitas Organisasi b<sub>2</sub> = 0.561, dapat diartikan bahwa jika nilai Adaptabilitas Organisasi meningkat sebesar satu maka nilai Kesiapan Sumber Daya Manusia juga akan meningkat sebesar 0.561.

**Tabel 11. Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,200	4,431		1,174	,245
1 Kompetensi Pegawai (X1)	,377	,070	,419	5,420	,000
Adaptabilitas Organisasi (X2)	,561	,078	,558	7,221	,000

a. Dependent Variable: Kesiapan Sumber Daya Manusia (Y)

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2025

- Pengaruh Kompetensi Pegawai (X<sub>1</sub>) terhadap Kesiapan Sumber Daya Manusia (Y) Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t<sub>hitung</sub> untuk

variabel Kompetensi Pegawai ( $X_1$ ) sebesar 5.420, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 72$  sebesar 1.993. Jadi  $5.420 > 1.993$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Kompetensi Pegawai ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Sumber Daya Manusia (Y).

- b. Pengaruh Adaptabilitas Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kesiapan Sumber Daya Manusia (Y) Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Adaptabilitas Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 7.221, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 72$  sebesar 1.993. Jadi  $7.221 > 1.993$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Adaptabilitas Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kesiapan Sumber Daya Manusia (Y).

**Tabel 5.12.** Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1734,327	2	867,163	56,753	,000 <sup>b</sup>
Residual	1054,284	69	15,279		
Total	2788,611	71			

a. Dependent Variable: Kesiapan Sumber Daya Manusia (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Adaptabilitas Organisasi ( $X_2$ ), Kompetensi Pegawai ( $X_1$ )

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2025

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 56.753, sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha 0,05$ ) untuk  $n = 72$  sebesar 2.73. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha 0,05$ ) atau  $56.753 > 2.73$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Kompetensi Pegawai ( $X_1$ ) dan Adaptabilitas Organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan

berpengaruh positif terhadap Kesiapan Sumber Daya Manusia (Y).

**Tabel 13.** Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 <sup>a</sup>	,622	,611	3,90890

a. Predictors: (Constant), Adaptabilitas Organisasi ( $X_2$ ), Kompetensi Pegawai ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: Kesiapan Sumber Daya Manusia (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS), 2025

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.622. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 62.2% Kompetensi Pegawai ( $X_1$ ) dan Adaptabilitas Organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kesiapan Sumber Daya Manusia (Y), sedangkan sisanya sebesar 37.8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh Kompetensi pegawai dan Adaptabilitas SDM secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kesiapan SDM, hal tersebut dapat dilihat dari nilai Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 5.420, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 72$  sebesar 1.993. Jadi  $5.420 > 1.993$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan peralihan pengawasan produk derivatif

keuangan dan pasar valuta asing dari Bappebti ke OJK (Y).

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Adaptabilitas Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 7.221, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 72$  sebesar 1.993. Jadi  $7.221 > 1.993$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Adaptabilitas Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kesiapan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan peralihan pengawasan produk derivatif keuangan dan pasar valuta asing dari Bappebti ke OJK (Y).

Uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 56.753, sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha 0,05$ ) untuk  $n = 72$  sebesar 2.73. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha 0,05$ ) atau  $56.753 > 2.73$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) dan Adaptabilitas Organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kesiapan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan peralihan pengawasan produk derivatif keuangan dan pasar valuta asing dari Bappebti ke OJK (Y). nilai R Square sebesar 0.622. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 62.2% Pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) dan Adaptabilitas Organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kesiapan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan peralihan pengawasan produk derivatif keuangan dan pasar valuta asing dari Bappebti ke OJK (Y), sedangkan sisanya sebesar 37.8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti

dalam penelitian ini

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. M. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Daft, R. L. (2010). Organization theory and design (10th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Dessler, G. (2017). Human resource management (15th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). Organizations: Behavior, structure, processes (14th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). Organizational behavior: Managing people and organizations (11th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232-255. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). Organizational behavior and

- management (10th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human resource management* (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Mayer, R. C., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335>
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif (edisi revisi)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Putra, R. A. (2019). *Kompetensi dan kinerja pegawai: Teori dan aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Harlow, UK: Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Vakola, M., & Nikolaou, I. (2005). Attitudes towards organizational change: What is the role of employees' stress and commitment? *Employee Relations*, 27(2), 160–174. <https://doi.org/10.1108/01425450510572685>
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, J. (2015). *Manajemen perubahan organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Wirawan. (2013). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI). (2022). *Laporan kinerja BAPPEBTI 2022*. Jakarta: Kementerian Perdagangan RI.
- Kementerian Perdagangan RI. (2023). *Rencana Strategis Kementerian Perdagangan 2020–2024*. Jakarta: Kemendag.
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2023). *Laporan tahunan OJK 2022*. Jakarta: OJK.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 1997 tentang Perdagangan Berjangka Komoditi.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 tentang

Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (UU PPSK).

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.

Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2012). *HR competencies: Mastery at the intersection of people and business*. New York, NY: McGraw-Hill.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI). (2022). *Laporan kinerja BAPPEBTI 2022*. Jakarta: Kementerian Perdagangan RI.

Kementerian Perdagangan RI. (2023). *Rencana Strategis Kementerian Perdagangan 2020-2024*. Jakarta: Kemendag.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2023). *Laporan tahunan OJK 2022*. Jakarta: OJK.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 1997 tentang Perdagangan Berjangka Komoditi.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (UU PPSK).