

PENGARUH LEADER ADAPTABILITY DALAM FINANCIAL TECHNOLOGY TERHADAP LEADER PERFORMANCE MELALUI NETWORK CAPABILITY

Yohani Paula

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236

Email: yohanipaula18@gmail.com

Abstrak – *Leader adaptability* dalam *financial technology* merupakan kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan kepemimpinan mereka sesuai dengan kemajuan teknologi pembayaran saat ini. Bila pemimpin ingin meningkatkan kinerjanya dapat dilakukan dengan memiliki kemampuan beradaptasi dalam *financial technology* dan meningkatkan *network capability*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *leader adaptability* dalam *financial technology* terhadap *leader performance* melalui *network capability*. Jenis penelitian yang digunakan *confirmatory research* dan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *leader adaptability* dalam *financial technology* dan *network capability* secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap *leader performance*. *Network capability* secara signifikan memediasi pengaruh *leader adaptability* dalam *financial technology* terhadap *leader performance*.

Kata Kunci – *Leader adaptability*, *financial technology*, *network capability*, *leader performance*.

PENDAHULUAN

Dunia teknologi semakin hari semakin berkembang secara pesat. Menurut Triwijanarko (2018) penggunaan teknologi digital telah merubah perilaku dan pola pikir masyarakat, contohnya jual beli secara *online* (*e-commerce*), interaksi secara digital, buku & koran elektronik, dan *financial technology*. Perkembangan teknologi dalam bidang keuangan tidak hanya melalui perbankan, pasar modal, dan asuransi, namun juga *financial technology* yang telah diciptakan oleh perusahaan yang inovatif dalam memanfaatkan teknologi. Perubahan-perubahan yang terjadi menjadi tuntutan bagi seorang pemimpin untuk dapat beradaptasi dalam lingkungan yang berubah (Seah & Hsieh, 2015).

Pemimpin yang memiliki kompleksitas karir, keterampilan dan kemampuan maka dia akan mampu menyesuaikan diri dengan berbagai situasi (Zhu, 2013; Ployhart & Bliese, 2006). Dalam situasi tuntutan, seperti bawahan yang menerapkan *self-leadership* maka pemimpin dapat menggunakan gaya kepemimpinan pemberdayaan untuk mendorong bawahan mencapai kinerja yang tinggi (Yun, Cox & Sims, 2006). Menurut Diamante dan London (2002) dalam situasi tuntutan, seperti globalisasi, perubahan teknologi yang cepat, dan lingkungan organisasi yang semakin kompetitif maka pemimpin yang mampu beradaptasi dapat menggunakan kepemimpinan ekspansif. Ekspansif adalah cara pemimpin yang memikirkan pembangunan berkelanjutan

pada kompetensi yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan teknologi, ekonomi dan global perubahan. Menurut Diamante & London (2002) cara menjadi pemimpin ekspansif yaitu selalu ingin menjadi yang pertama untuk belajar dan menerapkan teknologi terbaru, membangun pengetahuan diri, menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain dalam menciptakan proses kerja yang efektif. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan menyesuaikan gaya memimpin dengan situasi yang berbeda yaitu *adaptability*.

Leader Adaptability merupakan kemampuan pemimpin untuk bekerja secara efektif (mampu memanfaatkan waktu dan sumber daya dengan baik) dalam berbagai situasi yang berubah dengan berbagai individu atau kelompok (Zhu, 2013). Menurut Pulakos, Dorsey dan White (2006) orang-orang yang memiliki *adaptability* memiliki sikap yang optimis dan berfikir positif dalam setiap perubahan lingkungan. Perubahan lingkungan baik secara eksternal dan internal, perlu dihadapi setiap pemimpin agar organisasinya dapat bertumbuh (Seah, 2015). Kemampuan beradaptasi yang terbaik adalah melalui pengalaman, dengan menghadapi berbagai kesulitan dan perubahan (Arthur & Rousseau, 1996 ; Karaevli & Hall, 2004, 2006 dalam Zhu, 2013).

Uhl-Bien dan Arena (2018) mengatakan bahwa *adaptability* dapat memengaruhi *leader performance* dan *leader performance* membutuhkan *adaptability*. *Leader performance* merupakan hasil kinerja pemimpin dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi secara efektif (Van Der Kam, Janssen, Van Der Vegt, & Stoker, 2014). Pemimpin yang memiliki *adaptability* menggunakan perilaku seperti, menghubungkan, memfasilitasi, dan memberi energi bagi organisasi untuk memicu dan memperkuat munculnya kreativitas, inovasi, pembelajaran dan pertumbuhan (Uhl-Bien & Arena, 2018). Sehingga untuk mencapai *leader performance* yang baik, pemimpin harus memiliki *adaptability*.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Papastamatelou, Busch, Otken, Okan dan Gassemi (2016, p. 94) mengatakan bahwa pemimpin harus memiliki *network capability* untuk memperkuat hubungan dengan mitra kerja sehingga memberi keuntungan bagi perusahaan. *Network capability* dapat mem-

bantu perusahaan memperoleh dan mengeksploitasi sumber daya eksternal. Sehingga pemimpin dapat menyesuaikan, mengintegrasikan, memperbarui dan mengkonfigurasi ulang keunggulan kompetitif mereka untuk menangkap dan memanfaatkan peluang dari lingkungan yang berubah (Mu, Thomas, Peng & Di Benedetto, 2017).

Pengguna OVO di Indonesia sekitar 30.000 *merchant* (Gosta, Utami & Dewi, 2018). Pengguna GOPAY di Indonesia sekitar 20.000 *merchant* (Kurniawan, 2018). Aplikasi OVO dapat melayani pembayaran digital di 212 kota di Indonesia (Jayabuana, 2018). Adapun keuntungan bagi *merchant* OVO yaitu mempermudah segala transaksi seperti sistem pembayaran yang menggunakan uang digital, dapat mengelola bisnis dalam satu aplikasi, dan dapat mengatur penghasilan dengan aman & tenang (“FAQ OVO Merchant”, 2017).

Beberapa penelitian sebelumnya masih jarang dalam meninjau *leader adaptability* dalam *financial technology* namun lebih fokus pada bagaimana cara pemimpin memengaruhi organisasi agar memiliki *adaptability*. Seperti penelitian yang dilakukan Karaevli dan Hall (2006) mengenai pengaruh *leader adaptability* terhadap *leader performance* menunjukkan hasil yang rendah. Sehingga penelitian ini ingin melihat apakah dengan melalui *network capability* dapat meningkatkan *leader performance*.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh pengelolaan *leader adaptability* dalam *financial technology* dan *network capability* terhadap *leader performance*.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Leader Adaptability dalam Financial Technology Terhadap Network Capability

Hasil penelitian McGrath, Medlin dan O’Toole (2017) mengatakan bahwa pemimpin yang memiliki *adaptability* tinggi dalam lingkungan yang berubah, mampu meningkatkan *network capability*. Pemimpin yang memiliki *adaptability* tinggi dalam lingkungan yang berubah memiliki rasa percaya diri sehingga dapat beradaptasi dengan banyak orang dan kemampuan dalam berjejaring pun semakin terlatih. Hasil penelitian lain mengatakan bahwa individu yang memiliki *adaptability* dapat memengaruhi *network capability*. Dari hubungan antar konsep di atas dapat ditetapkan hipotesis di bawah ini:

H1: Leader adaptability berpengaruh signifikan terhadap *network capability*

Pengaruh Leader Adaptability dalam Financial Technology Terhadap Leader Performance

Hasil penelitian Uhl-Bien & Arena (2018) mengatakan pemimpin yang memiliki *adaptability* dapat memengaruhi *performance*. Pemimpin yang memiliki kemampuan beradaptasi dapat memahami kerangka kerja seperti fungsi dan peran kepemimpinan dalam kewirausahaan dan operasional sehingga berdampak pada produktivitas kerja. Hasil penelitian Ployhart dan Bliese (2006) menunjukkan bahwa pemimpin dengan *adaptability* yang tinggi mampu meningkatkan *leader performance*. Karaevli dan Hall (2006) juga mengatakan bahwa *leader adaptability* berpengaruh terhadap *leader performance*, berdasarkan penelitian yang dilakukan banyak manajer yang merasa terpuruk ketika mereka dipromosikan pada manajerial yang lebih tinggi, hal ini dikarenakan kurangnya kemampuan dalam beradaptasi. Dari hubungan antar konsep di atas dapat ditetapkan hipotesis di bawah ini:

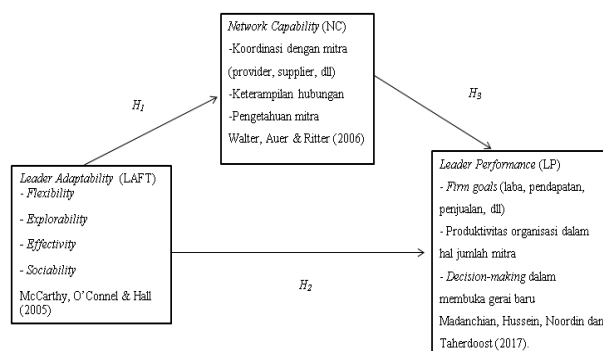
H2: Leader adaptability berpengaruh signifikan terhadap *leader performance*

Pengaruh Network Capability Terhadap Leader Performance

Network capability digunakan untuk pengembangan pemahaman, kemauan dan kemampuan dari usaha baru dengan melibatkan jaringan bisnisnya untuk mendapatkan akses ke sumber daya dan memobilisasikan kepada aktor jaringan lainnya (McGrath, Medlin & O’Toole, 2018). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Papastamatelou, Busch, Otken, Okan dan Gassemi (2016) mengatakan bahwa *network capability* memengaruhi *leader performance*. *Network capability* dapat membantu perusahaan memperoleh dan mengeksploitasi sumber daya eksternal. Sehingga pemimpin dapat menyesuaikan, mengintegrasikan, memperbarui dan mengkonfigurasi ulang keunggulan kompetitif mereka untuk menangkap dan memanfaatkan peluang dari lingkungan yang berubah (Mu, Thomas, Peng & Di Benedetto, 2017). Dari hubungan antar konsep di atas maka ditetapkan hipotesis di bawah ini:

H3: Network Capability berpengaruh signifikan terhadap *Leader Performance*

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: McCarthy, O'Connell & Hall (2005), Walter, Auer & Ritter (2006), Madanchian, Hussein, Noordin dan Taherdoost (2017)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *confirmatory research*. *Confirmatory research* yaitu merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena yang ada (Abdillah & Jogiyanto, 2009, p. 38). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011, p. 8) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu pemimpin (*owner, manager, atau general manager*) *restaurant/cafes* yang menggunakan aplikasi pembayaran seperti OVO, GO-PAY dan lain-lain di Surabaya. Secara umum, karakteristik yang dimiliki oleh pemimpin *restaurant/cafes* adalah mereka yang berusia 25-50 tahun, bekerja lebih dari satu tahun dan memiliki latar belakang pendidikan minimal pendidikan S1.

Sampel

Teknik yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2011, p. 85). *Purposive sampling* dipilih karena sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemimpin dalam *restaurant/cafes* di Surabaya. Penelitian ini akan menggunakan *structural equation modeling* (SEM) dengan teknik *maximum likelihood estimation* yang membutuhkan sampel berkisar antara 100-200 sampel. Jumlah responden pada penelitian ini berjumlah minimal 245 responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk pengumpulan data menggunakan alat berupa angket yang akan dibagikan kepada responden. Menurut Sugiyono (2011, p. 142) angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Proses pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder dalam suatu penelitian

untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang sedang dirumuskan. Data primer didapatkan dari angket yang disebar dan data sekunder dari kepustakaan yang digunakan dalam penelitian ini. Metode penyusunan skala menggunakan *summated rating scale*. *Summated rating scale* merupakan teknik untuk menilai pengetahuan dan kemampuan seseorang. Pada skala ini, responden diminta untuk memberikan peringkat untuk setiap pernyataan (Sugiyono, 2011, p. 97).

Teknik Analisa Data

Pada penelitian ini, pengolahan dan analisis data akan digunakan *software* AMOS versi 20 dan SPSS versi 24. *Software* ini digunakan agar dapat mempermudah proses pengolahan dan analisis data yang dilakukan pada penelitian ini. *Software* AMOS digunakan untuk menganalisis dengan menggunakan teknik *structural equation modeling* (SEM), sementara *software* SPSS digunakan untuk statistik deskriptif.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode untuk mengenali pola sejumlah data, merangkum informasi yang terdapat dalam data tersebut, dan menyajikan informasi dalam bentuk yang diinginkan (Kuncoro, 2009, p. 21).

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan dengan menghitung distribusi data secara keseluruhan (multivariat). Adapun pengujian dilakukan dengan menghitung *critical ratio* (c.r) multivariat. Program AMOS telah menyajikan hasil perhitungan normalitas data serta rincian sebaran data.

SEM (*Structural Equation Modelling*)

Ada dua tahapan dalam menganalisis menggunakan *structural equation modeling* (SEM), yaitu model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*structural model*). Menurut Santoso (2018, p. 10) *measurement model* digunakan untuk menggambarkan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Sementara *structural model* digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel eksogen (independen) dan variabel endogen (dependen).

Measurement Model

Pada tahap ini terdapat dua pengujian yang dilakukan, yaitu uji validitas variabel dan uji reliabilitas. Uji validitas variabel merupakan sebuah uji yang melihat apakah indikator-indikator yang ada pada sebuah variabel dapat menjelaskan variabel

tersebut (Santoso, 2018, p. 137). Reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah variabel bentukan yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator tersebut mengindikasikan sebuah variabel bentukan yang umum (Haryono, 2017, p. 249).

Structural Model

Untuk menguji kelayakan suatu model SEM, digunakan kriteria uji kecocokan (*goodness of fit test*). Ada banyak kriteria dalam mengukur *goodness of fit test*, namun menurut Latan (dalam Haryono, 2017, p. 77), penggunaan 4-5 kriteria *goodness of fit* sudah cukup untuk menilai kelayakan suatu model bila masing-masing kelompok dari *goodness of fit* (Hair et al., dalam Haryono, 2017, p. 67) yaitu: ukuran kecocokan absolut, ukuran kecocokan incremental, dan ukuran kecocokan pasimoni terwakili.

Uji Data Outlier

Menurut Haryono (2017, p. 246) *outlier* adalah kondisi observasi dari suatu data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul pada nilai ekstrim. Untuk mengecek data *outlier*, maka akan memperhatikan mahalanobis *distance*. Data akan disebut *outlier* apabila ketika nilai mahalanobis *d-squared*-nya melebihi dari nilai mahalanobis yang ditentukan. Nilai mahalanobis memiliki rumus jumlah indikator pada model yang *fit* dibagi dengan tingkat signifikansi p, yaitu 0.001.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan cara melihat *critical ratio* pada *regression weights* model yang *fit*. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan tingkat signifikansi 0.05. Apabila *critical ratio* ≥ 1.967 atau probabilitas (P) ≤ 0.05 , maka hipotesis penelitian akan diterima.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi SEM

Tabel 1.

Uji Normalitas Data Secara Multivariate

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y1.5	6	10	0,855	5,462	0,478	1,527
Y1.4	6	10	0,281	1,793	0,267	0,852
Y1.3	5	10	0,397	2,536	2,114	6,754
Y1.2	6	10	0,722	4,616	0,783	2,501
Y1.1	6	10	0,698	4,459	0,616	1,967
Z1.5	6	10	0,402	2,567	0,762	2,436
Z1.4	6	10	0,495	3,165	0,452	1,444
Z1.3	6	10	0,772	4,931	1,281	4,094
Z1.2	6	10	0,384	2,454	0,761	2,433
Z1.1	5	10	0,345	2,204	1,905	6,088
X1.1	6	10	0,655	4,188	1,377	4,399
X1.2	6	10	0,735	4,695	0,701	2,238
X1.3	5	10	0,344	2,195	0,583	1,862
X1.4	5	10	0,722	4,612	1,213	3,876
X1.5	6	10	0,862	5,509	0,518	1,654
X1.6	6	10	1,029	6,574	1,076	3,438
Multivariate				152,964		49,881

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil tabel di atas, ternyata tidak semua indikator menunjukkan distribusi normal karena ada beberapa indikator yang nilainya di bawah 2,58. Walaupun demikian indikator tersebut tetap dilakukan penelitian dikarenakan menggunakan metode estimasi *Maximum Likelihood* dan jumlah sampel sudah mencukupi syarat minimum yaitu di atas 200, asumsi normalitas tidaklah sensitif sehingga tidak terlalu berpengaruh terhadap hasil penelitian (Ghozali, 2013, p. 64). Santoso (2018, p. 101) juga mengatakan bahwa untuk tidak menganggap syarat kenormalitasan data dengan kriteria tertentu sebagai harga mati untuk masuk ke tahapan SEM selanjutnya.

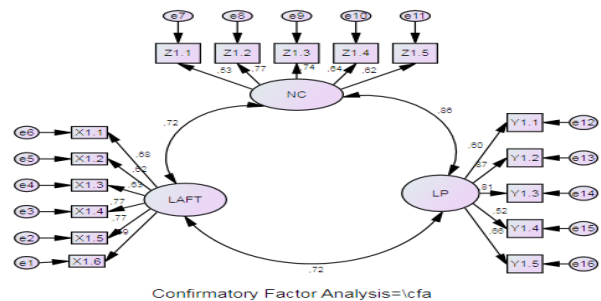
Tabel 2.
Uji Outlier Data Secara Multivariate

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
78	69,048	0	0
235	66,709	0	0
101	66,271	0	0
229	65,02	0	0
184	61,003	0	0
176	56,342	0	0
40	54,499	0	0
141	53,116	0	0
129	52,62	0	0
143	45,686	0	0
3	43,589	0	0
145	41,778	0	0
32	41,147	0,001	0
95	39,921	0,001	0
239	39,921	0,001	0
115	38,682	0,001	0

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pada pengujian *outlier* multivariate, diketahui bahwa dalam data terdapat *outlier* yaitu terdapat pada observasi 78, 235, 101, 229, 184, 176, 40, 141, 129, 143, 3 dan 145. Terdapatnya *outlier* pada tingkat multivariate dalam analisis ini tidak akan dihilangkan dari analisis karena data tersebut menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dan tidak ada alasan khusus dari profil responden yang menyebabkan harus dikeluarkan dari analisis tersebut (Ferdinand, 2006).

Uji Pengukuran Model (Confirmatory Factor Analysis)



Gambar 1. Confirmatory Factor Analysis

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan uji *confirmatory factor analysis* seperti pada Gambar 1 dapat diringkas seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.
Confirmatory Factor Analysis

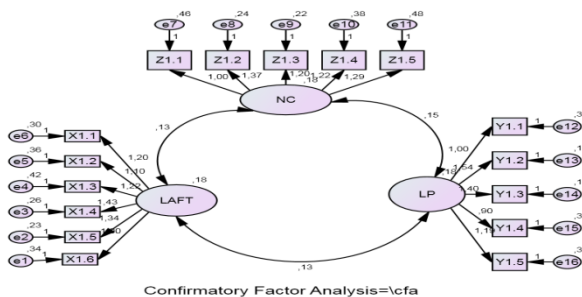
Indikator	Std. Loadings	Std. Loadings kuadrat	1-Std. loadings kuadrat	Construct Reliability	AVE
-----------	---------------	-----------------------	-------------------------	-----------------------	-----

Indikator	Std. Loadings	Std. Loadings kuadrat	1-Std. loadings kuadrat	Construct Reliability	AVE
LAFT1	0,662	0,438	0,562	0,852	0,491
LAFT2	0,768	0,590	0,410		
LAFT3	0,626	0,392	0,608		
LAFT4	0,768	0,590	0,410		
LAFT5	0,767	0,588	0,412		
LAFT6	0,592	0,350	0,650		
NC1	0,528	0,279	0,721	0,765	0,439
NC2	0,765	0,585	0,415		
NC3	0,735	0,540	0,460		
NC4	0,64	0,410	0,590		
NC5	0,618	0,382	0,618		
LP1	0,604	0,365	0,635	0,827	0,498
LP2	0,874	0,764	0,236		
LP3	0,81	0,656	0,344		
LP4	0,518	0,268	0,732		
LP5	0,662	0,438	0,562		

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator memiliki nilai *standardized loadings* yang lebih besar dari 0.5. Hal ini menunjukkan bahwa indikator penyusun masing-masing variabel telah menunjukkan pengukuran yang baik. Nilai AVE yang dihasilkan secara umum tidak memenuhi kriteria > 0,5, variabel *Leader Adaptability* dalam *Financial Technology* dengan AVE 0,491, *Network Capability* dengan AVE 0,439 dan *Leader Performance* dengan AVE 0,498 yaitu di antara 0,4 – 0,5. Menurut Verhoef et al. (2002) nilai AVE > 0,4 atau AVE < 0,5 masih bisa diterima asalkan nilai dari *construct reliability* > 0,7. Nilai *construct reliability* yang dihasilkan ketiga variabel di atas 0,7 hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki reliabilitas yang baik. Berdasarkan hasil *confirmatory factor analysis* di atas disimpulkan bahwa kriteria validitas dan reliabilitas model pengukuran dapat dikatakan baik.

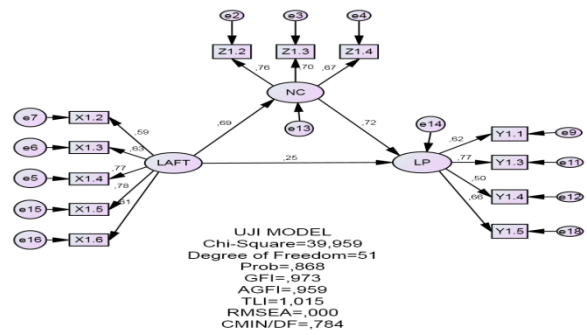
Uji Model Secara Keseluruhan



Gambar 2. Uji Model

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan Gambar diatas terlihat nilai Chi-square yang tergolong terlalu tinggi daripada nilai seharusnya yaitu tergolong terlalu tinggi daripada nilai seharusnya yaitu probability (90%) dibagi nilai degree of freedom (101), maka nilai chi-square yang fit model yaitu 83. Hal ini dikarenakan adanya indikator yang tidak berdistribusi normal, maka dilakukan uji model yang kedua dengan mengurangi beberapa indikator.



Gambar 3. Uji Model Kedua

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan Gambar diatas beberapa indikator telah dihilangkan seperti X1.1, Z1.1, Z1.5, dan Y1.2 sehingga nilai Chi-square telah memenuhi sehingga model dapat dikatakan fit, maka dibuatlah tabel di bawah ini yang merupakan pengujian *goodness of fit* model penelitian:

Tabel 4. Pengujian Goodness of Fit Model

No	Goodness of fit index	Cut-off value	Hasil	Keterangan
1	Statistik Chi-Square	< 38,56038	39,959	Poor fit
2	RMSEA	≤ 0,08	0,000	Good fit
3	GFI	≥ 0,90	0,973	Good fit
4	AGFI	≥ 0,90	0,959	Good fit
5	CMIN/DF	≤ 2	0,784	Good fit
6	TLI/NNFI	≥ 0,90	1,015	Good fit
7	CFI	≥ 0,90	1,000	Good fit

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum hasil uji model struktural sudah menunjukkan kriteria yang baik dimana ukuran *goodness of fit* RMSEA, GFI, AGFI, Cmin/DF, TLI, dan CFI sudah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Demikian pula Chi-Square hampir memenuhi kriteria yang diharapkan. Dari evaluasi ini ditetapkan bahwa model struktural layak digunakan untuk pengujian hipotesis, karena sebagian besar kriteria *goodness of fit* telah memenuhi syarat yang ditetapkan.

Model Struktural (Structural Model)

Tabel 5. Pengujian Hipotesis

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
NC <--- LAFT	0,65	0,082	7,969	***	Diterima
LP <--- NC	0,533	0,093	5,744	***	Diterima
LP <--- LAFT	0,177	0,07	2,549	0,011	Diterima

Sumber: Data diolah

Pengujian pengaruh *Leader Adaptability* dalam *Financial Technology* terhadap *Network Capability* menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,65 yang menunjukkan bahwa *Leader Adaptability* dalam *Financial Technology* memiliki hubungan yang searah dengan *Network Capability*, jika *Leader Adaptability* dalam *Financial Technology* semakin tinggi, maka *Network Capability* akan semakin tinggi. Signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan < 5%, selain itu nilai CR yang dihasilkan sebesar 7,969 (>1.96), sehingga dapat disimpulkan bahwa *Leader Adaptability* dalam *Financial Technology* berpengaruh signifikan terhadap *Network Capability*. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis pertama (*H1*) penelitian dapat diterima.

Pengujian pengaruh *Leader Adaptability* dalam *Financial Technology* terhadap *Leader Performance* menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,177 yang menunjukkan bahwa *Leader Adaptability* dalam *Financial Technology* memiliki hubungan yang searah dengan *Leader Performance*, dimana jika *Leader Adaptability* dalam *Financial Technology* semakin tinggi, maka *Leader Performance* akan semakin tinggi. Signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan < 5%, selain itu nilai CR yang dihasilkan sebesar 2,549 (>1.96), sehingga dapat disimpulkan bahwa *Leader Adaptability* dalam *Financial Technology* berpengaruh signifikan terhadap *Leader Performance*. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kedua (*H₂*) penelitian dapat diterima.

Pengujian pengaruh *Network Capability* terhadap *Leader Performance* menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,533 yang menunjukkan bahwa *Network Capability* memiliki hubungan yang searah dengan *Leader Performance*, dimana jika *Network Capability* semakin tinggi, maka *Leader Performance* akan semakin tinggi. Signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan < 5%, selain itu nilai CR yang dihasilkan sebesar 5,744 (>1.96), sehingga dapat disimpulkan bahwa *Network Capability* berpengaruh signifikan terhadap *Leader Performance*. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis ketiga (*H₃*) penelitian dapat diterima

Hipotesis keempat (*H₄*) diuji berdasarkan prinsip mediasi yang dikemukakan oleh Baron dan Kenney (1986), dimana sebuah variabel dikatakan memediasi dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Pengaruh utama variabel independen terhadap variabel dependen bersifat signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel *intervening* bersifat signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel *intervening* terhadap variabel dependen bersifat signifikan.

Berdasarkan prinsip di atas dan dengan memperhatikan hasil analisis pengaruh pada Tabel 5, maka dapat disimpulkan bahwa *network capability* dapat dikatakan memediasi hubungan *leader adaptability* dalam *financial technology* terhadap *leader performance* dalam penelitian ini. Dari hasil ini maka, *H₄* penelitian dapat diterima. Mediasi yang dilakukan oleh variabel *network capability* merupakan mediasi parsial dimana sebelum adanya variabel *network capability*, nilai signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan sebesar < 5% yang dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini.

Tabel 6.
Pengujian Hipotesis

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
LP	<--- LAFT	0,375	0,056	6,65	***	Diterima

Sumber: Data diolah

Direct dan Indirect Effect

Tabel 7.

Nilai Koefisien Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh	Direct effect	Indirect effect	Total effect
LAFT → NC	0,691	-	0,691
LAFT → LP	0,254	-	0,254
NC → LP	0,728	-	-
Pengaruh LAFT terhadap LP melalui NC	-	0,496	1,224

Sumber: Data diolah

Hasil pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) seperti pada Tabel 4.14 di atas dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel yang paling berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap *leader performance* (LP) adalah *leader adaptability* dalam *financial technology* (LAFT) dengan nilai koefisien estimasi sebesar 0,254.
2. Pengaruh *leader adaptability* dalam *financial technology* (LAFT) secara langsung terhadap *network capability* (NC) adalah sebesar 0,691. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya dengan melalui *network capability* sebesar 0,496. Hasil tersebut mendukung konsep mediasi parsial bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsungnya. Hasil tersebut mendukung konsep mediasi bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.

Pembahasan

Pengaruh *Leader Adaptability* dalam *Financial Technology* terhadap *Network Capability*

Hasil analisis data menyimpulkan bahwa *Leader Adaptability* dalam *Financial Technology* berpengaruh signifikan terhadap *Network Capability*. Nilai koefisien yang dihasilkan bernilai positif yang berarti bahwa semakin tinggi kemampuan seseorang beradaptasi maka semakin tinggi pula kemampuan dalam berjejaring. *Adaptability* menunjukkan tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dalam situasi yang berbeda sebagaimana diperlukannya *network capability* sebagai penunjang dalam menjalin hubungan sehingga terjadinya situasi yang adaptif (Hallén, Johanson, & Seyed-Mohamed, 1991 dalam Oberg, 2018).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh McGrath, Medlin dan O’Toole (2017) yang mengatakan bahwa pemimpin yang memiliki *adaptability* tinggi dalam lingkungan yang berubah, mampu meningkatkan *network capability*.

Pengaruh *Leader Adaptability* dalam *Financial Technology* terhadap *Leader Performance*

Hasil analisis data menyimpulkan bahwa *Leader Adaptability* dalam *Financial Technology* berpengaruh signifikan terha-

dap *Leader Performance*. Nilai koefisien yang dihasilkan bernilai positif yang berarti bahwa semakin tinggi kemampuan seseorang beradaptasi maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Uhl-Bien & Arena (2018) yang mengatakan pemimpin yang memiliki *adaptability* dapat memengaruhi *performance*. Pemimpin yang memiliki kemampuan beradaptasi dapat memahami kerangka kerja seperti fungsi dan peran kepemimpinan dalam kewirausahaan dan operasional sehingga berdampak pada produktivitas kerja.

Pengaruh Network Capability terhadap Leader Performance

Hasil analisis data menyimpulkan bahwa *Network Capability* berpengaruh signifikan terhadap *Leader Performance*. Nilai koefisien yang dihasilkan bernilai positif yang berarti bahwa semakin tinggi kemampuan seseorang dalam berjejaring maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. *Network capability* digunakan untuk pengembangan pemahaman, kemauan dan kemampuan dari usaha baru dengan melibatkan jaringan bisnisnya untuk mendapatkan akses ke sumber daya dan memobilisasikan kepada aktor jaringan lainnya (O'Toole & McGrath, 2018).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Papastamatelou, Busch, Otken, Okan dan Gassemi (2016) yang mengatakan bahwa *network capability* memengaruhi *leader performance*. *Network capability* dapat membantu perusahaan memperoleh dan mengeksploitasi sumber daya eksternal.

PENUTUP

Hasil Temuan Penelitian

Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan:

1. *Leader Adaptability* dalam *Financial Technology* berpengaruh positif signifikan terhadap *Network Capability*.
2. *Leader Adaptability* dalam *Financial Technology* berpengaruh positif signifikan terhadap *Leader Performance*.
3. *Network Capability* berpengaruh positif signifikan terhadap *Leader Performance*.

Saran

1. Bagi Pemimpin Restaurant/ café di Surabaya

Pemimpin dapat meningkatkan *Leader Performance* dengan cara mengelola *Leader Adaptability* dalam *Financial Technology* dan *Network Capability*. Selain itu pemimpin dapat memfasilitasi *restaurant/cafe* dengan menyediakan alat/aplikasi pembayaran yang sesuai dengan perkembangan jaman seperti saat ini yaitu OVO dan GO-PAY.

2. Bagi Peneliti Lain

Peneliti lain diharapkan mengkaji lebih banyak sumber referensi yang terkait dengan variabel *leader adaptability* dalam *financial technology*, *network capability* dan *leader performance*.

LIMITATION

Penelitian yang dilakukan mengenai *financial technology* hanya memilih pemimpin yang menerapkan OVO dan GO-PAY di *restaurant/ café* sebagai objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah., W & Jogiyanto. (2009). *Partial Least Square (PLS) alternatif sem dalam penelitian bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Arthur, M.B. & Rousseau, D.M. (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford University Press, New York, NY.
- Diamante, T., & London, M. (2002). Expansive leadership in the age of digital technology. *Journal of Management Development* 21(6), 404. doi:10.1108/02621710210430597
- FAQ OVO Merchant. (2017). Retrieved from <https://www.ovo.id/faqmerchant>.
- Ferdinand, A. (2005). *Structural Equation Modeling*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gosta, D. R., Utami, D. N., & Dewi, F. S. (2018). Presiden direktur PT Visionet internasional (ovo), Adrian Suherman : "jangan bersaing, mending kerja sama". Retrieved January, 10 2018 from <https://surabaya.bisnis.com/read/20180607/250/803752/presiden-direktur-pt-visionet-internasional-ovo-adrian-suherman-jangan-bersaing-mending-kerja-sama>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss update pls regresi (7th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2006). *Multivariate data analysis (6th ed.)*. New Jersey: Pearson Education Limited.
- Haryono, S. (2017). *Metode sem untuk penelitian manajemen amos, liser, dan pls*. Yogyakarta: PT. Luxima Metro Media
- Jayabuana, N. N. (2018). OVO perkuat sistem pembayaran digital. Retrieved December, 13 2018 from <http://industri.bisnis.com/read/20180705/105/813298/ovo-perkuat-ekosistem-pembayaran-digital>
- Karaevli, A. and Hall, D.T. (2004). Career variety and executive adaptability in turbulent environments. *Leading in Turbulent*

- Times: Managing in the New World of Work, Blackwell Publishing, Malden, MA, 54-74.
- Karaevli, A. and Hall, D.T. (2006). How career variety promotes the adaptability of managers: a theoretical model. *Journal of Vocational Behaviour* 69. 360.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kurniawan, G. (2018). Kini 20 ribu merchant bisa menerima pembayaran gopay secara online. Retrived January, 10 2018 from <http://www.tribunnews.com/bisnis/2018/11/14/kini-20-ribu-merchant-bisa-terima-pembayaran-go-pay-secara-offline>
- Madanchi an, M., Hussein, N., Noordin, F., & Taherdoost, H. (2017). Leadership Effectiveness Measurement and Its Effect on Organization Outcomes. *Procedia Engineering*, 181, 1043–1048. doi:10.1016/j.proeng.2017.02.505
- McCarthy, J. F., O'Connell, D.J., & Hall, D.T. (2005). Leading beyond tragedy: the balance of personal identity and adaptability. *Leadership & Organization Development Journal* 26(6), 466, 473. <https://doi.org/10.1108/01437730510617663>
- McGrath, H., Medlin, C. J., & O'Toole, T. (2017). A process-based model of network capability development by a start-up firm. *Industrial Marketing Management*. doi:10.1016/j.indmarman.2017.11.011
- Mu, J., Thomas, E., Peng, G., & Di Benedetto, A. (2017). Strategic orientation and new product development performance: The role of networking capability and networking ability. *Industrial Marketing Management*, 64, 187–201. doi:10.1016/j.indmarman.2016.09.007
- Papastamatelou, J., Busch, R., Ötken, B., Okan, E. Y., & Gassemi, K. (2016). Effects of Network Capabilities on Firm Performance across Cultures. *International Journal of Management and Economics*, 49(1), 79–105. doi:10.1515-ijme-2016-0005
- Ployhart, R., & Bliese, P. (2006). Individual adaptability (I-ADAPT) theory: conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability. *Advances in Human Performance and Cognitive Engineering Research*, 3–39. doi:10.1016/s1479-3601(05)06001-7
- Pulakos, E., Dorsey, D., & White, S. (2006). Adaptability in the Workplace: Selecting an Adaptive Workforce. *Advances in Human Performance and Cognitive Engineering Research*, 41–71. doi:10.1016/s1479-3601(05)06002-9
- Prawirasasra, K. P. (2018). Financial technology in Indonesia: disruptive or collaborative. *Reports on Economics and Finance* 4(2). 84.
- Santoso, S. (2018). *Konsep dasar dan aplikasi SEM dengan amos 24*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Seah, M., & Hsieh, M. H. (2015). Impact of leader adaptability on organizational change and adaptation: the case of Savecom Communication. *Journal of Asia Business Studies*, 9(3), 213–231. doi:10.1108/jabs-05-2012-0023
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Triwijanarko, R. (2018). Rudiantara: teknologi tidak mengubah pola hidup masyarakat. Retrived January, 10 2018 from <http://marketeers.com/rudiantara-teknologi-tidak-mengubah-pola-hidup-masyarakat/>
- Uhl-Bien, M., & Arena, M. (2018). Leadership for organizational adaptability: A theoretical synthesis and integrative framework. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 12. doi:10.1016/j.leaqua.2017.12.009
- Van der Kam, N. A., Janssen, O., Van der Vegt, G. S., & Stoker, J. I. (2014). The role of vertical conflict in the relationship between leader self-enhancement and leader performance. *The Leadership Quarterly*, 25(2), 269. doi:10.1016/j.leaqua.2013.08.007
- Walker, O. C. (1996). The Adaptability of Network Organizations: Some Unexplored Questions. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25(1), 75–82. doi:10.1177/009-2070397251008
- Walter, A., Auer, M., & Ritter, T. (2006). The impact of network capabilities and entrepreneurial orientation on university spin-off performance. *Journal of Business Venturing* 21. 546. Retrived from <https://sci-hub.tw/https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2005.02.005>
- Yun, S., Cox, J., & Sims, H. P. (2006). The forgotten follower: a contingency model of leadership and follower self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 375. doi:10.1108/02683940610663141
- Zhu, G. B., Wolff, S. T., Hall, D., Las. H. M., Gutierrez, B., & Kram, K. (2013). Too much or too little? A study of the impact of career complexity on executive adaptability. *Career Development International*, 18(5), 458. doi:10.1108/cdi-07-2012-0067