

## **PENGARUH ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP DAN PENGELOLAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KINERJA MELALUI REWARD PADA KLUB FUTSAL ANGGOTA ASOSIASI FUTSAL PROVINSI JAMBI**

**Egi Rama Alfian<sup>1)</sup>, Andang Fazri<sup>2)</sup>**

Program Studi Magister Manajemen FEB Universitas Jambi<sup>1,2)</sup>

Email : Egiramaalfian@gmail.com

### **Abstrak**

*Pembinaan dan pengembangan olahraga futsal dilaksanakan dan diarahkan demi tercapainya prestasi pada tingkat daerah, nasional maupun internasional. Prestasi merupakan puncak dari pencapaian dalam berolahraga, hal ini hanya dapat terwujud melalui proses pembinaan yang teratur, terencana dan berkesinambungan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara Entrepreneurial Leadership dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kinerja melalui Reward. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan rancangan penelitian survey. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 66 orang anggota Klub Futsal Asosiasi Futsal Provinsi Jambi yang diambil melalui Teknik Purposive Sampling. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan format Skala Likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban. Data hasil pengisian kuesioner akan dianalisis dengan menggunakan Teknik Partial Least Square (PLS). Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Entrepreneurial Leadership dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap Reward dan Prestasi Kinerja, Reward memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kinerja, variabel Reward tidak mampu memediasi variabel Entrepreneurial Leadership Terhadap Prestasi Kinerja namun variabel Reward mampu memediasi variabel Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kinerja.*

**Kata kunci:** *Entrepreneurial Leadership, Pengelolaan Sumber Daya Manusia Reward, Prestasi Kinerja*

### **Abstract**

*The coaching and development of futsal sports is carried out and directed towards achieving achievements at regional, national and international levels. Achievement is the pinnacle of achievement in sport, this can only be realized through a regular, planned and continuous coaching process. This research aims to determine the direct and indirect influence between Entrepreneurial Leadership and Human Resource Management on Performance Achievement through Rewards. This research is quantitative research using a survey research design. The sample in this study consisted of 66 members of the Futsal Club of the Jambi Province Futsal Association who were taken using the Purposive Sampling Technique. The data collection instrument is a questionnaire with a Likert Scale format consisting of five alternative answers. Data from filling out the questionnaire will be analyzed using the Partial Least Square (PLS) technique. The research results show that the variables Entrepreneurial Leadership and Human Resource Management have a significant influence on Reward and Performance Achievement, Reward has a significant influence on Performance Achievement, the Reward variable is not able to mediate the Entrepreneurial Leadership variable on Performance Achievement but the Reward variable is able to mediate the Resource Management variable Humans Against Performance Achievement.*

**Kata kunci:** *Entrepreneurial Leadership, Human Resource Management Reward, Performance Achievement*

## **1. LATAR BELAKANG**

Salah satu olahraga yang populer dan berkembang pesat saat ini adalah futsal, futsal merupakan olahraga yang digemari oleh masyarakat Indonesia khususnya anak-anak muda, futsal merupakan olahraga yang permainannya seperti sepak bola, akan tetapi futsal hanya beranggotakan 5 orang, tujuan dari permainan ini sama dengan sepak bola yaitu memasukan ke gawang lawan. Futsal pertama kali di populerkan di negara Uruguay pada tahun 1930 dan masuk ke Indonesia pada tahun 2002 berbarengan dengan ditunjuknya Indonesia sebagai tuan rumah kejuaraan futsal tingkat Asia yaitu AFC (Asian Football Confederation).

Federasi Futsal Indonesia (FFI) merupakan peran yang sangat penting sebagai induk cabang dalam kemajuan futsal di Indonesia saat ini. Federasi Futsal Indonesia (FFI) telah melahirkan 34 Asosiasi Futsal Provinsi (AFP) Se Indonesia dan memiliki 2 kompetisi berjenjang dengan tingkatan Profesional dan Semi Profesional di daerah yang di nilai efektif dalam pembinaan. Hal ini membuktikan keseriusan Federasi Futsal Indonesia (FFI) dalam membina olahraga futsal demi mencapai prestasi. Liga Futsal Profesional menjadi populer dengan di datangkannya pelatih dan pemain asing ke Liga Futsal Profesional Indonesia hal ini juga di dukung dapatnya hak siar televisi MNC TV yang di tonton oleh pencinta futsal seluruh Indonesia yang menjadikan olahraga yang paling digemari di Indonesia setelah sepak bola.

Asosiasi Futsal Provinsi (AFP) di Jambi pertama kali terbentuk pada tahun 2015 dibawah kepemimpinan Bapak Ridam Miskab. Sampai saat ini sudah ada 11 Asosiasi Futsal Kabupaten/Kota dari 11 daerah di Jambi di masa periode tahun 2023. Manajemen development Asosiasi Futsal Provinsi (AFP) Jambi sampai saat ini tetap mengacu pada program pembinaan nasional Federasi Futsal Indonesia (FFI), memiliki anggota Klub yang resmi terdaftar di Asosiasi Futsal Provinsi Jambi sebanyak 22 Team yang tersebar di berbagai daerah Provinsi Jambi.

hasil prestasi Jambi beberapa tahun terakhir yang dimana dalam ajang futsal tingkat nasional Jambi tidak mencapai prestasi maksimal. Tim Futsal Jambi menjadikan kegagalan di semua kompetisi tingkat nasional, hal ini membuktikan perkembangan futsal di provinsi Jambi belum cukup baik di bandingkan provinsi lain di daerah Sumatera seperti Sumatera Utara, Sumatera Selatan, Aceh dan Lampung yang sudah mempunyai prestasi di tingkat nasional

Banyaknya tournament yang diadakan bentuk wujud untuk menciptakan prestasi dan memperoleh bibit atlet unggul serta berkualitas yang pada dasarnya dapat digunakan untuk meningkatkan agar prestasi futsal provinsi Jambi menjadi lebih baik. Dalam upaya meningkatkan perkembangan prestasi futsal di provinsi Jambi maka tentunya diperlukan usaha yang maksimal seperti pembinaan yang tepat, pemograman yang sistematis, menciptakan bibit atlet berpotensi, manajemen organisasi yang baik dan diikuti dengan terapan perencanaan, pelaksanaan serta pengawasan, sarana prasarana yang memadai serta pelatih yang berkualitas. Dalam pengamatan penulis terkait ini, upaya Asosiasi Futsal Provinsi (AFP) Jambi masih kurang efektif dan efisien, akses terhadap Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kualitas pembinaan coach dan pemain yang belum maksimal menjadi masalah utama dalam merealisasikan hal di atas serta kurangnya prestasi futsal Provinsi Jambi di tingkat Nasional dan percepatan pertumbuhan futsal di kota lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan konsep hubungan antara entrepreneurial leadership, sumber daya manusia, reward, dan prestasi kinerja, dapat diasumsikan bahwa tinggi rendahnya prestasi kinerja merupakan akibat dari baik tidaknya sumber daya manusia, sekaligus sebagai sebab dari baik tidaknya entrepreneurial leadership yang diterapkan serta tinggi rendahnya reward. Merujuk pada hubungan antara keempat variabel tersebut, menjadi suatu kajian empiris yang menarik untuk mengetahui seberapa besar kontribusi

pengaruh entrepreneurial leadership dan sumber daya manusia terhadap prestasi klub futsal Provinsi Jambi, melalui reward.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Kepelempimpinan atau Leadership adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mencapai tujuan individual atau tujuan organisasi (Sultanto Wijono, 2018:4). Oleh karena itu, pemimpin diharapkan mampu mengarahkan, mendidik, dan memotivasi para pengikutnya agar mereka melaksanakan tugas dengan semangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, baik secara individu maupun organisasi. Selain itu, pemimpin juga perlu menciptakan keseimbangan antara kepentingan individu dan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Entrepreneurial Leadership didefinisikan sebagai proses mengelola organisasi melalui kepemimpinan dan langsung terlibat dalam penciptaan nilai bagi pemangku kepentingan dengan menghasilkan inovasi yang unik dan paket sumber daya untuk merespons peluang yang diakui (Darling, Keleffel, & Ross, 2007). Sementara itu, menurut Renko, Tarabishy, Carsrud, dan Brannback (2015), bahwa kepemimpinan entrepreneurial diartikan sebagai mengelola dan mengarahkan kinerja anggota terhadap pencapaian tujuan organisasi yang melibatkan pengelolaan dan pemanfaatan peluang-peluang entrepreneurial.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli, manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan sumber daya manusia melalui fungsi-fungsi terkait seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan, pemberian kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan industrial (Marwansyah, 2014:3). Menurut Mangkunegara (2013, p.2), manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut harus dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah usaha pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Penghargaan (Reward) adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan hubungan kerja. Reward juga merupakan cara atau usaha untuk menumbuhkan perasaan diterima dalam organisasi yang meliputi aspek finansial dan non-finansial (Siagian, 2015:4-5). Dengan demikian, reward merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena telah melakukan atau mencapai sesuatu.

Ansory (2018:301) dalam kamus bahasa Inggris, reward diartikan sebagai ganjaran atau penghargaan. Pengertian reward secara umum biasanya diartikan sebagai hadiah yang diberikan atau didapatkan dengan mudah, misalnya kuliah. Pengertian pemberian reward dalam pendidikan atau metode pembelajaran dimaksudkan sebagai bentuk penghargaan yang didapatkan melalui usaha keras seorang anak dalam belajar, baik melalui kelompok maupun individu yang menghasilkan prestasi belajar. Penghargaan atas prestasi anak biasanya diberikan dalam bentuk materi dan non-materi yang masing-masing berfungsi sebagai motivasi positif. Sulharsimi Arikunto menjelaskan bahwa penghargaan merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena telah mendapatkan prestasi yang diinginkan, seperti mengikuti perlombaan sekolah yang telah ditentukan.

Pengertian prestasi kerja menurut Byars dan Rue (2016:150) adalah mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang melekat pada

pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuan atau karakteristik pribadinya serta persepsinya terhadap pekerjaannya tersebut.

(Maier dalam Sultriso 2016:15), menyatakan bahwa prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih jelas lagi adalah (Lawler & Porter dalam Sultriso 2016:150), yang menyatakan bahwa job performance adalah pencapaian peran yang berhasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, yang juga disebut sebagai level of performance.

### **Hipotesis**

H1 : Diduga bahwa Entrepreneurial Leadership berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kinerja.

H2 : Diduga bahwa Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kinerja.

H3 : Diduga bahwa Entrepreneurial Leadership berpengaruh signifikan terhadap Reward.

H4 : Diduga bahwa Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Reward.

H5 : Diduga bahwa Reward berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kinerja.

### **3. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah Asosiasi Futsal Provinsi Jambi. Di dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah Coach, Pemain dan Manager futsal Anggota Klub Futsal Asosiasi Futsal Provinsi Jambi.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut (Aulisty, 2016:38) penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data bukan bentuk skala rasio tetapi dalam bentuk skala yang lebih rendah yaitu skala nominal, ordinal ataupun interval yang selanjutnya dapat dikategorikan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Coach, Pemain dan Manager Klub Futsal yang sudah terdaftar di Asosiasi Futsal Provinsi Jambi yang berjumlah 66 Orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah Coach, Pemain dan Manager futsal pada Anggota Klub Futsal Asosiasi Futsal Provinsi Jambi.

Menurut (Slamet & Aglis, 2020:27) data primer adalah data yang dipengaruhi secara langsung oleh peneliti melalui kegiatan observasi, wawancara, kuisioner, atau cara lainnya. Data primer memerlukan olah data lebih lanjut agar data tersebut memiliki makna. Data primer dalam penelitian ini yaitu tanggapan responden melalui kuisioner dan buku.

Menurut Slamet & Aglis (2020: 27) data sekunder adalah data yang bersumber secara tidak langsung, seperti dari catatan dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintahan, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan antara lain; jumlah Coach, Pemain dan Manager pada Anggota Klub Futsal Asosiasi Futsal Provinsi Jambi, artikel, jurnal dan tesis yang telah dipublikasikan dan relevan dengan penelitian ini.

Data Entrepreneurial Leadership, Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Reward, Dan Prestasi Kinerja dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner. Mudrajat Kuncoro (2013) menyatakan kuisioner merupakan daftar pertanyaan-pertanyaan yang disusun secara tertulis, digunakan untuk memperoleh informasi dari subjek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis

Untuk melakukan analisis deskriptif menggunakan statistik deskriptif. Menurut Aulisty (2016:206) Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data sebagaimana adanya tanpa

bermaksud membulat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. kuisioner tertutup (closed questionair).

Salah satu teknik analisis verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah partial least square (PLS). Teknik ini dikembangkan sebagai alternatif pemodelan dengan persamaan struktural yang dasar teorinya lemah. Berbeda halnya dengan structural equation modeling (SEM) maupun regresi linear, penggunaan PLS tidak dipengaruhi oleh asumsi parametrik seperti normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastitas (Ghozali dan Latan, 2015). Dari segi model pengukuran juga terdapat perbedaan antara PLS dan SEM, pada SEM variabel laten dibentuk dari indikator-indikator yang bersifat reflektif, sedangkan pada PLS variabel laten dibentuk indikator-indikatornya bisa bersifat formatif dan reflektif. Dalam penelitian ini, setiap variabel dibentuk oleh indikator yang bersifat reflektif.

Pada penelitian ini PLS-SEM digunakan untuk menguji pengaruh variabel entrepreneurial leadership dan sumber daya manusia terhadap variabel prestasi kinerja melalui variabel reward. Model analisis semula variabel dalam PLS terdiri dari dua bentuk hubungan: (1) inner model yaitu model yang menspesifikasi hubungan antar variabel, atau dalam SEM disebut struktural model. (2) outer model yaitu model yang menspesifikasi hubungan antara variabel dengan indikatornya, atau dalam SEM disebut model pengukuran (Ghozali dan Latan, 2015).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Anggota Klub Futsal Asosiasi Futsal Provinsi Jambi yang terdata dalam penelitian ini dibagi ke dalam dua kategori, yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki dan responden yang berjenis kelamin perempuan. Adapun dalam penelitian ini, dominasi terdapat pada responden yang berjenis kelamin laki-laki, di mana responden yang berjenis kelamin laki-laki mendominasi jumlah keseluruhan.

Responden yang terjaring dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan tingkat pendidikan responden saat ini. Responden yang memiliki jabatan sebagai manajer sebanyak 22 responden atau sebesar 33,3%, responden yang memiliki jabatan sebagai pelatih sebanyak 22 responden atau sebesar 33,3%, dan responden yang memiliki jabatan sebagai pemain sebanyak 22 responden atau sebesar 33,3%.

##### Uji Validitas

*Convergent Validity* merupakan penerapan validitas indikator reflektif sebagai variabel variabel yang dilihat dari external loading masing-masing indikator variabel. Suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik apabila nilai outer loadingnya diatas 0.70 Sarwono (2014). Sedangkan nilai outer loading masih dapat ditoleransi sampai dengan 0.50 dan dibawah nilai 0.50 dapat dikeluarkan dari analisa (Ghozali, 2015). Tahap penelitian awal pengembangan skala pengolahan adalah nilai pemulatan 0.60 hingga 0.70 dianggap memadai sehingga nilai keluaran 0.60 dapat dijadikan batas minimum.

Tabel 1. Average Variance Extracted dan Discriminant Validity

Variabel	AVE	Discriminant Validity
Entrepreneurial Leadership	0.561	0.749
Sumber Daya Manusia	0.709	0.842
Reward	0.840	0.917
Prestasi Kinerja	0.735	0.858

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Untuk mengukur discriminant validity indikator reflektif dapat dilihat pada cross loading antara indikator dan konstruksinya. Kriteria kedua untuk discriminant validity ialah dengan membandingkan akar dari *Average Variance Extracted* untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai *Discriminant Validity* yang cukup jika Akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antara konstruk lainnya. Nilai Average variance extracted (AVE) telah memenuhi syarat yang ditetapkan yaitu sebesar 0,50 begitu juga dengan nilai Discriminant Validity.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas Konstruk Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Entrepreneurial Leadership	0.877	0.907
Sumber Daya Manusia	0.835	0.874
Reward	0.895	0.920
Prestasi Kinerja	0.852	0.890

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai cronbach's alpha dan composite reliability yang dimiliki semula variabel penelitian telah lebih dari 0.70. Hasil ini menunjukkan bahwa semula variabel memiliki nilai yang berada diatas nilai standar yang telah ditetapkan yaitu 0.70 sehingga variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

### Hasil Pengujian Inner Model

Uji inner model dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah hubungan antar variabel laten, yaitu konstruk eksogen dan endogen mampu memberikan jawaban atas pertanyaan mengenai hubungan antar variabel laten yang telah dihipotesiskan sebelumnya. Uji inner model atau uji struktural ini dilihat dari 3 macam nilai pada olah data SmartPLS yang dilakukan sebelumnya, yaitu dengan melihat nilai R Square Adjusted, Reliabilitas Prediksi ( $Q^2$ ) dan nilai Goodness of Fit (GoF). Berikut disajikan hasil uji inner model tersebut dalam bentuk tabel.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Inner Model Variabel Penelitian**

Variabel	R Square Adjusted	$Q^2$	GoF
Reward	0.503	0.519	0.643
Prestasi Kinerja	0.887	0.892	0.852

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

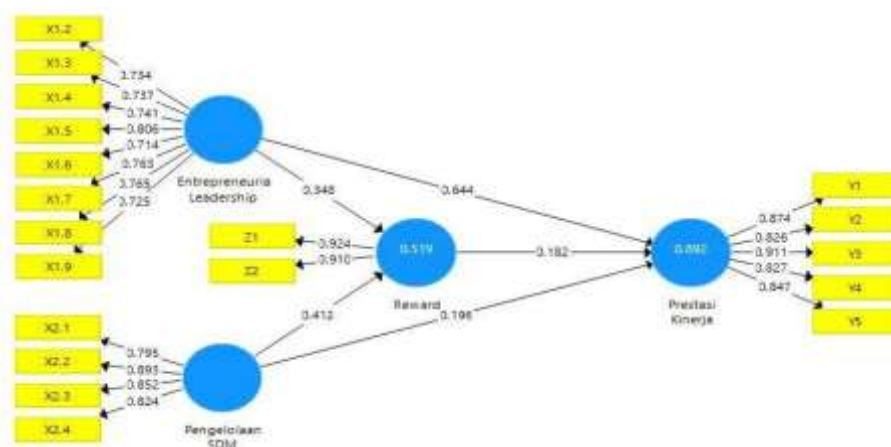
Berdasarkan pada tabel di atas bahwa nilai R Square Adjusted untuk masing-masing variabel telah berada pada nilai diatas 0.2 yang dianggap tinggi dalam disiplin ilmu manajemen. Pada penelitian ilmiah yang berfokus pada inisiatif anggota, nilai R Square Adjusted diatas 0.50 untuk variabel laten endogen dapat dijadikan sebagai acuan kasar untuk menggambarkan bahwa variabel endogen tersebut mampu memprediksi variabel eksogen pada tingkat sedang (Joseph F Hair, Jr, G. Thomas M. Hult, Christian M Ringle, 2014). Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tingkat reliabilitas ( $Q^2$ ) untuk variabel Reward adalah 0.519 dan variabel Prestasi Kinerja adalah 0.892. Hal ini berarti menunjukkan bahwa konstruk eksogen memiliki reliabilitas prediktif yang besar untuk konstruk endogennya (Joseph F Hair, Jr, G. Thomas M. Hult, Christian M Ringle, 2014). Nilai Goodness of Fit (GoF) yang diperoleh dalam olah data penelitian ini adalah sebesar 0.643 untuk variabel Reward dan 0.852 untuk

variabel Prestasi Kinerja dimana nilai  $t$ -testnya lebih dari 1.96, Amato, & Vinzi (2004) menyatakan bahwa nilai  $t$ -test yang lebih dari 1.96 menunjukkan bahwa model yang diajukan layak untuk diuji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini

### Uji Hipotesis Penelitian

Hasil output uji hipotesis penelitian ini menggunakan software olah data SmartPLS. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah setiap variabel pada akhirnya secara statistik memiliki keterkaitan atau pengaruh sesuai hipotesis yang diajukan sebelumnya atau mungkin juga menolak hipotesis yang telah diajukan. Langkah pertama pengujian hipotesis menggunakan software SmartPLS yang tampilan output yang telah mengalami penghapusan konstruksi dapat dilihat pada gambar berikut ini

Gambar 1. Tampilan Output PLS



Berdasarkan tampilan gambar output di atas diketahui bahwa nilai koefisien tertinggi untuk variabel Entrepreneurial Leadership adalah pada X1.5, yaitu sebesar 0.806, yang menunjukkan bahwa X1.5 adalah konstruk yang memiliki korelasi terkuat di antara konstruk lainnya dalam membentuk indikator. Melihat kegagalan sebagai bagian dari proses inovasi dalam variabel Entrepreneurial Leadership. Sedangkan konstruk yang paling lemah adalah X1.6 sebesar 0.714, yang merupakan konstruk dengan korelasi terlemah di antara konstruk lainnya dalam membentuk indikator. Melihat perubahan sebagai peluang untuk tumbuh dan berkembang pada variabel Entrepreneurial Leadership.

Variabel kedua adalah Sumber Daya Manusia dengan konstruk yang paling kuat yaitu X2.2 sebesar 0.893, yang menunjukkan bahwa X2.2 adalah konstruk yang memiliki korelasi terkuat di antara konstruk lainnya dalam membentuk indikator Pemberdayaan Coach pada variabel Sumber Daya Manusia. Sedangkan konstruk yang paling lemah adalah X2.1 sebesar 0.795, yang merupakan konstruk dengan korelasi terlemah di antara konstruk lainnya dalam membentuk indikator Pemberdayaan Pelatih pada variabel Sumber Daya Manusia.

Variabel ketiga adalah Reward dengan konstruk yang paling kuat yaitu Z1 sebesar 0.924, yang menunjukkan bahwa Z1 adalah konstruk yang memiliki korelasi terkuat di antara konstruk lainnya dalam membentuk indikator Gaji pada variabel Reward. Sedangkan konstruk yang paling lemah adalah Z2 sebesar 0.910, yang merupakan konstruk dengan korelasi terlemah di antara konstruk lainnya dalam membentuk indikator Insentif pada variabel Reward.

Variabel terakhir yaitu Prestasi Kinerja dengan konstruk yang paling kuat yaitu Y3 sebesar 0.811, yang menunjukkan bahwa Y3 adalah konstruk yang memiliki korelasi terkuat di antara konstruk lainnya dalam membentuk indikator Prestasi pada variabel Prestasi Kinerja. Sedangkan konstruk yang paling lemah adalah Y2 sebesar 0.826, yang merupakan konstruk dengan korelasi terlemah di antara konstruk lainnya dalam membentuk indikator Prestasi pada variabel Prestasi Kinerja.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Keterangan
Entrepreneurial Leadership > Prestasi Kinerja	0.644	0.655	0.111	5.815	0.000	Diterima
Sumber Daya Manusia > Prestasi Kinerja	0.196	0.197	0.098	2.001	0.046	Diterima
Reward > Prestasi Kinerja	0.627	0.630	0.177	3.548	0.000	Diterima
Entrepreneurial Leadership > Reward	0.348	0.395	0.132	2.635	0.009	Diterima
Sumber Daya Manusia > Reward	0.412	0.374	0.143	2.287	0.004	Diterima
Entrepreneurial Leadership X Reward > Prestasi Kinerja	0.063	0.066	0.041	1.534	0.126	Ditolak
Sumber Daya Manusia X Reward > Prestasi Kinerja	0.075	0.060	0.035	2.160	0.031	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan pengaruh antara variabel **Entrepreneurial Leadership** terhadap variabel **Prestasi Kerja** yang bersifat positif. Hal ini berarti semakin banyak dan semakin baik penilaian terhadap variabel **Entrepreneurial Leadership**, maka akan semakin positif pula pengaruh yang dihasilkan terhadap variabel **Prestasi Kerja**. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari tabel yang ada, terlihat t-statistik sebesar 5,815 dengan nilai signifikansi 0,000, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima.

Uji hipotesis kedua, menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel **Sumber Daya Manusia** terhadap variabel **Prestasi Kerja**. Dari tabel yang ada, terlihat bahwa pengaruhnya bersifat positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif variabel **Sumber Daya Manusia**, maka semakin positif pengaruh yang dihasilkan terhadap variabel **Prestasi Kerja**. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari tabel yang ada, terlihat t-statistik sebesar 2,001 dengan nilai signifikansi 0,046, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima.

Uji hipotesis ketiga, menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel **Reward** terhadap variabel **Prestasi Kerja**. Dari tabel yang ada, terlihat bahwa pengaruhnya bersifat positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif variabel **Reward**, maka semakin positif pengaruh yang dihasilkan terhadap variabel **Prestasi Kerja**. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari tabel yang ada, terlihat t-statistik sebesar 3,548 dengan nilai signifikansi 0,000, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima.

Uji hipotesis keempat, menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel



**Entrepreneurial Leadership** terhadap variabel **Reward**. Dari tabel yang ada, terlihat bahwa pengaruhnya bersifat positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif variabel **Entrepreneurial Leadership**, maka semakin positif pengaruh yang dihasilkan terhadap variabel **Reward**. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari tabel yang ada, terlihat t-statistik sebesar 2,635 dengan nilai signifikansi 0,009, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima.

Uji hipotesis kelima, menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel **Sumber Daya Manusia** terhadap variabel **Reward**. Dari tabel yang ada, terlihat bahwa pengaruhnya bersifat positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif variabel **Sumber Daya Manusia**, maka semakin positif pengaruh yang dihasilkan terhadap variabel **Reward**. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari tabel yang ada, terlihat t-statistik sebesar 2,287 dengan nilai signifikansi 0,004, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima.

Uji hipotesis keenam, menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel **Entrepreneurial Leadership** terhadap variabel **Prestasi Kerja** yang dimediasi oleh variabel **Reward**. Artinya, variabel **Reward** tidak mampu memediasi pengaruh variabel **Entrepreneurial Leadership** terhadap variabel **Prestasi Kerja**. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari data tabel yang ada diperoleh t-statistik sebesar 1,534 dengan nilai signifikansi 0,126, maka hipotesis ini ditolak.

Terakhir, uji pengaruh dari variabel **Sumber Daya Manusia** terhadap variabel **Prestasi Kerja** yang dimediasi oleh variabel **Reward** menunjukkan adanya pengaruh positif antara keduanya. Artinya, variabel **Reward** mampu memediasi pengaruh variabel **Sumber Daya Manusia** terhadap variabel **Prestasi Kerja**, dan semakin tinggi nilai variabel **Reward**, maka semakin positif pula **Prestasi Kerja** yang dihasilkan. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari data tabel yang ada diperoleh t-statistik sebesar 2,160 dengan nilai signifikansi 0,031, maka hipotesis ini diterima.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Prestasi Kinerja**

Hasil Penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian Andung Kisworo dkk., (2017) tentang Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Anggota Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Plus Tronik Semarang yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama- sama terhadap Prestasi Kinerja. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh Renita Apriyanti dkk., (2020) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Anggota (Studi Kasus Pada PT. K3/SIL Ketahun Begkulu Utara) mendapatkan hasil yang berbeda yang menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja anggota.

**Entrepreneurial Leadership** memiliki visi yang jelas tentang masa depan organisasi, dengan memperkuat rasa kepemilikan dan tujuan bersama, **Entrepreneurial Leadership** mendorong anggota organisasi untuk memberikan yang terbaik dari dirinya. Komitmen yang tinggi dan motivasi yang berkesinambungan memegang peranan penting dalam mencapai prestasi kinerja yang tinggi.

**Entrepreneurial Leadership** cenderung menciptakan lingkungan di mana inovasi dihargai dan didorong secara berkelanjutan. Mereka membangun budaya di mana anggota organisasi merasa nyaman mencoba ide-ide baru dan mengambil risiko yang terukur. Dengan memberikan ruang inovasi, **Entrepreneurial Leadership** membuka pintu bagi penemuan solusi baru, proses kerja yang lebih efisien, dan pengembangan produk

unggulan. Inovasi berkelanjutan adalah kunci untuk meningkatkan kinerja jangka panjang organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan kewirausahaan terhadap kinerja suatu organisasi sangatlah signifikan. Mulai dari inovasi berkelanjutan hingga pengambilan risiko terukur, gaya kepemimpinan ini memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang mendorong kemajuan dan kesuksesan jangka panjang. Oleh karena itu, organisasi yang dipimpin oleh Entrepreneurial Leadership cenderung mencapai prestasi kinerja yang lebih tinggi dibandingkan yang tidak.

### **Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kinerja**

Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rifka Utami dkk., (2018) tentang Pengaruh Kepemimpinan Serta Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Guru SMA IT Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto Tahun 2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan dan pengembangan pelatihan sumber daya manusia serta motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Adel Iswandi (2021) tentang Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System juga mendapatkan hasil serupa dimana terdapat pengaruh pengelolaan manajemen SDM, Reward System, berpengaruh terhadap peningkatan motivasi dan kinerja anggota.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam membentuk kinerja dan keberhasilan suatu organisasi. Ini mencakup berbagai fungsi, termasuk rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, kompensasi, dan hubungan anggota organisasi. Praktik SDM yang efektif dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas anggota organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam tesis ini, kita akan mengeksplorasi bagaimana sumber daya manusia mempengaruhi pencapaian kinerja dalam organisasi.

### **Pengaruh Reward Terhadap Prestasi Kinerja**

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh W.L Njanja dkk., (2013) tentang Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan: Kasus Kenya Power and Lighting Company Ltd., Nakuru, Kenya yang mengungkapkan bahwa bonus tunai tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota. Dalam penelitian ini kondisi untuk bekerja dengan sistem penghargaan di sektor publik terbatas karena kurangnya sumber daya dan struktur organisasi besar yang kompleks dengan tradisi lama. Namun hasil penelitian ini masih relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Renita Apriyanti dkk., (2020) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara reward dengan kinerja anggota PT. K3/SIL Ketahun Begkulu Utara

Reward memainkan peran penting dalam manajemen talenta dan strategi retensi dalam organisasi. Paket kompensasi yang kompetitif, insentif berbasis prestasi, dan peluang peningkatan karier berperan penting dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Anggota organisasi lebih cenderung bertahan di organisasi yang mengakui dan menghargai kontribusi mereka secara pantas. Selain itu, Reward memberi sinyal kepada anggota organisasi bahwa upaya mereka dihargai dan ada peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan dalam organisasi. Dengan memupuk budaya pengakuan dan meritokrasi, organisasi dapat mengurangi pergantian anggota organisasi dan mempertahankan talenta- talenta kunci yang penting untuk mencapai tujuan kinerja jangka panjang.

### **Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Reward**

Entrepreneurial Leadership mewujudkan pendekatan unik terhadap organisasi terkemuka yang ditandai dengan inovasi, pengambilan risiko, dan upaya tanpa henti untuk meraih peluang. Dalam konteks penghargaan, Entrepreneurial Leadership memainkan peran penting dalam membentuk budaya dan praktik seputar bagaimana penghargaan didistribusikan dan dimanfaatkan dalam organisasi mereka. Tesis ini mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan kewirausahaan terhadap penghargaan dan implikasinya terhadap kinerja dan kesuksesan organisasi.

Entrepreneurial Leadership dikenal karena kejelasan visi dan kemampuan mereka untuk mengartikulasikan tujuan ambisius organisasi mereka. Dalam bidang penghargaan, para pemimpin ini memastikan bahwa sistem penghargaan selaras dengan visi menyeluruh dan tujuan strategis organisasi. Penghargaan bukan hanya tentang memberi insentif pada kinerja individu tetapi juga digunakan secara strategis untuk memperkuat perilaku dan hasil yang berkontribusi terhadap realisasi visi organisasi. Dengan menyelaraskan penghargaan dengan tujuan organisasi yang lebih luas, Entrepreneurial Leadership menginspirasi tujuan dan arah di antara anggota organisasi, sehingga mendorong motivasi dan prestasi kinerja.

Kesimpulannya, kepemimpinan kewirausahaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penghargaan dalam organisasi. Dengan menyelaraskan penghargaan dengan visi dan tujuan, menekankan inovasi dan kreativitas, mengakui perilaku kewirausahaan, mendorong fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi dalam sistem penghargaan, dan berinvestasi dalam pengembangan dan kesejahteraan anggota organisasi, pemimpin kewirausahaan menciptakan lingkungan di mana anggota organisasi termotivasi, terlibat, dan diberdayakan untuk mencapai tujuan. berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Hasilnya, penghargaan menjadi lebih dari sekadar sarana untuk memberikan insentif terhadap kinerja individu—penghargaan menjadi alat yang ampuh untuk mendorong kinerja dan kesuksesan organisasi dalam lanskap bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis.

### **Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Reward**

Manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam membentuk desain, implementasi, dan efektivitas sistem penghargaan dalam organisasi. Penghargaan adalah alat penting untuk memotivasi anggota organisasi, mendorong kinerja, dan menumbuhkan budaya kerja yang positif. Dalam tesis ini, kita akan mengeksplorasi pengaruh signifikan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap penghargaan dan implikasinya terhadap prestasi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia memastikan bahwa sistem penghargaan selaras secara strategis dengan tujuan dan sasaran organisasi. Dengan menyelaraskan penghargaan dengan tujuan strategis, Manajemen Sumber Daya Manusia memastikan bahwa anggota organisasi diberi insentif untuk memfokuskan upaya mereka pada aktivitas yang memberikan kontribusi paling efektif terhadap keberhasilan organisasi.

Kesimpulannya, manajemen sumber daya manusia memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penghargaan dalam organisasi. Melalui penyelarasan strategis, manajemen kinerja, keterlibatan dan pengakuan anggota organisasi, akuisisi dan retensi bakat, kepatuhan dan kesetaraan, serta evaluasi dan peningkatan berkelanjutan, Manajemen Sumber Daya Manusia membentuk sistem penghargaan yang memotivasi anggota organisasi, mendorong kinerja, dan menumbuhkan budaya kerja yang positif. Dengan berinvestasi pada praktik penghargaan yang efektif, organisasi dapat meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan produktivitas anggota organisasi, yang pada akhirnya mengarah pada kesuksesan dan daya saing yang lebih besar di pasar.

### **Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Prestasi Kinerja yang Dimediasi oleh Reward**

Hpotesis yang diajukan oleh peneliti yang menyatakan bahwa variabel Entrepreneurial Leadership berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kinerja yang dimediasi oleh variabel Reward dapat ditolak.

Hal ini dapat terjadi karena memang di butuhkan sosok kompeten seperti pelatih atau scouting talent untuk menilai seseorang dalam mendapatkan reward demi mencapai prestasi, sedangkan entrepreneur leadership lebih dikenal karena kemampuannya memberdayakan anggota organisasi untuk mengambil kepemilikan atas pekerjaan mereka dan berkontribusi secara berarti terhadap tujuan organisasi. Pemimpin wirausaha menciptakan peluang bagi anggota organisasi untuk menunjukkan inisiatif dan mendorong pencapaian kinerja. Kepemimpinan kewirausahaan mendorong anggota organisasi untuk mengambil risiko dan ketahanan dalam mengejar peluang. Penghargaan bertindak sebagai insentif bagi anggota organisasi untuk keluar dari zona nyaman mereka, bereksperimen dengan ide-ide baru, dan mengatasi hambatan yang menghalangi mereka.

Kesimpulannya, kepemimpinan kewirausahaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap reward tetapi untuk menciptakan prestasi kinerja melalui reward, perlu adanya sumber daya manusia yang berkompeten dan lebih profesional dalam memberikan standar penilaian terhadap pemain atau anggota asosiasi. Penghargaan memainkan peran mediasi penting dalam hubungan ini. Dengan menetapkan tujuan visioner, mendorong inovasi dan kreativitas, memberdayakan anggota organisasi, mendorong pengambilan risiko dan ketahanan, memprioritaskan pembelajaran dan pertumbuhan berkelanjutan, serta menerima umpan balik dan manajemen kinerja, pemimpin wirausaha menciptakan lingkungan di mana anggota organisasi termotivasi, terlibat, dan diberdayakan untuk unggul.

### **Pengaruh SDM Terhadap Prestasi Kinerja yang Dimediasi oleh Reward**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran sentral dalam membentuk kinerja organisasi melalui manajemen strategis anggota organisasi dan proses terkait pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, penghargaan berfungsi sebagai motivator kuat yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dan mendorong pencapaian kinerja. Tesis ini mengeksplorasi bagaimana Pengelolaan Sumber Daya Manusia mempengaruhi pencapaian kinerja, dengan penghargaan bertindak sebagai mediator utama dalam hubungan ini.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja. Dengan berinvestasi dalam pengembangan keterampilan anggota organisasi dan kemajuan karir, manajemen memberdayakan anggota organisasi untuk mewujudkan potensi penuh mereka dan berkontribusi secara efektif terhadap tujuan organisasi. Imbalan dapat mencakup kesempatan untuk pelatihan, sertifikasi lisensi, atau program pengembangan profesional. Dengan menghubungkan penghargaan dengan inisiatif pelatihan dan pengembangan, Pengelolaan Sumber Daya Manusia mendorong anggota organisasi untuk berinvestasi yang pada akhirnya mendorong pencapaian kinerja.

Kesimpulannya, Pengelolaan Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian kinerja dalam organisasi, dengan penghargaan bertindak sebagai mediator utama dalam hubungan ini. Dengan menyelaraskan penghargaan secara strategis dengan tujuan organisasi, mengelola kinerja dan memberikan umpan balik,

mendorong keterlibatan dan pengakuan anggota organisasi, menarik dan mempertahankan talenta terbaik, memberikan peluang pelatihan dan pengembangan, dan terus mengevaluasi dan meningkatkan sistem penghargaan, Pengelolaan Sumber Daya Manusia menciptakan lingkungan di mana anggota organisasi termotivasi, terlibat, dan diberdayakan untuk mencapai potensi penuh mereka. Hasilnya, organisasi yang dipimpin oleh praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif memiliki posisi yang lebih baik untuk mendorong pencapaian kinerja dan mencapai kesuksesan berkelanjutan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Entrepreneurial Leadership berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kinerja yang berdampak pada Anggota Klub Futsal Asosiasi Futsal Provinsi Jambi.
2. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kinerja pada Anggota Klub Futsal Asosiasi Futsal Provinsi Jambi.
3. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Reward memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kinerja pada Anggota Klub Futsal Asosiasi Futsal Provinsi Jambi.
4. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Entrepreneurial Leadership memiliki pengaruh signifikan terhadap Reward yang berdampak pada Anggota Klub Futsal Asosiasi Futsal Provinsi Jambi.
5. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap Reward pada Anggota Klub Futsal Asosiasi Futsal Provinsi Jambi.
6. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Reward tidak mampu memediasi variabel Entrepreneurial Leadership terhadap Kinerja pada Anggota Klub Futsal Asosiasi Futsal Provinsi Jambi, kepemimpinan kewirausahaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap reward tetapi untuk menciptakan prestasi kinerja melalui reward, perlu adanya sumber daya manusia yang berkompeten dan lebih profesional dalam memberikan standar penilaian terhadap pemain atau anggota asosiasi.
7. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Reward mampu memediasi variabel Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pada Anggota Klub Futsal Asosiasi Futsal Provinsi Jambi.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel Entrepreneurial Leadership dan Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap Prestasi Kinerja dan juga mempunyai pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap Prestasi Kinerja pada Anggota Klub Futsal Asosiasi Futsal Provinsi Jambi melalui variabel Reward, tetapi untuk menciptakan prestasi kinerja melalui reward, perlu adanya sumber daya manusia yang berkompeten dan lebih profesional dalam memberikan standar penilaian terhadap pemain atau anggota asosiasi. Penghargaan memainkan peran mediasi penting dalam hubungan ini. Dengan menetapkan tujuan visioner, mendorong inovasi dan kreativitas, memberdayakan anggota organisasi, mendorong pengambilan risiko dan ketahanan, memprioritaskan pembelajaran dan pertumbuhan berkelanjutan, serta menerima umpan balik dan manajemen kinerja, pemimpin wirausaha menciptakan lingkungan di mana anggota organisasi termotivasi, terlibat, dan diberdayakan untuk unggul, sehingga Klub diharapkan dapat mengembangkan Entrepreneurial

Leadership dan Sumber Daya Manusia kinerjanya sehingga dapat mempengaruhi Prestasi Kinerjanya masing-masing.

Selain itu, Reward juga memiliki peran penting sebagai faktor untuk memediasi variabel Entrepreneurial Leadership dan Sumber Daya Manusia pada Anggota Klub Futsal Asosiasi Futsal Provinsi Jambi. Sehingga diharapkan pada Klub Futsal Asosiasi Futsal Provinsi Jambi untuk selalu menjaga dan meningkatkan pemberian Reward terhadap para Anggota Klub Futsal Asosiasi Futsal Provinsi Jambi

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Aglis Andhita Hatmawan, dan Slamet Riyanto. 2020. Model Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen. Semarang: CV Buldi Utama.
- Anggriani, Y. Y., & Kistyanto, A. (2021). Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Kinerja UMKM Kota Surabaya Melalui Inovasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 5(3), 407-427.
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT Rineka Cipta. Ariani, Anita, and Syahrani Syahrani. "Standarisasi Mutu Internal Penelitian Setelah Perguruan Tinggi Melaksanakan Pengabdian Masyarakat." *Adiba: Journal of Education* 1.1 (2021): 97-106.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro, and Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Anggota. Yogyakarta: Gaya Media.
- Byars, Lloyd L dan Rue, Leslie W. (2016). Human Resource Management, 8th Edition. McGraw-Hill, Irwin.
- Bygrave, William D. Zacharakis, Andrew. 2010. Entrepreneurial Leadership, 2nd Edition. John Wiley & Sons Incorporated: New York.
- Darling, J. R., Keleffel, M. J., & Ross, J. K. 2007. "Entrepreneurial Leadership Strategies and Values: Keys to Operational Excellence". *Journal of Small Business and Entrepreneurial Leadership* 20(1), 41-54.
- Dajnoki, K., Szabados, G. N., & Bácsné Bába, É. (2018). A Case Study on Human Resource Management Practices of a Sport Organization. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 3(4), 410–425. <https://doi.org/10.21791/ijelms.2018.4.34>.
- Dessler, G. (2017). Human Resource Management, Edition 15, Global Edition. England: Pearson Education.
- Dicky Saputra, N. L. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Anggota PT. Kerta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Journal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN: 2086-5031, 1-14.
- Eldy Sultrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima. Pranada Media Group, Jakarta.
- Fatoni, Fandi. (2014). Pengaruh Entrepreneurial Leadership dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Melalui Inovasi Saat Work From Home. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya, Indonesia.
- Ferdinand, Agus. (2014). Model Penelitian Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan (2015). Partial Least Squares Konsep Teknik dan

- Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bulan Aksara.
- Irawanti, A. (2016). *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara)*. Resma.
- Kulnoro, Muldrajad. (2013). *Model Penelitian untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lord, J. (2019). *Human Resource Management in Football*. *Routledge Handbook of Football Business and Management*, 5, 220–231. <https://doi.org/10.4324/9781351262804-18>.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Reinko, M., Tarabishy, A. E., Carsrud, A. L. and Brannback, M. (2015), "Understanding and Measuring Entrepreneurial Leadership Style", *Journal of Small Business Management*, Vol. 53 No. 1, pp. 54-74.
- Payaman J. Simanjuntak. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI. Siagian,
- Sondang P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bulan Aksara.
- Sultrismo, Eldy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cet. Ke-8) Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Sulianto (2018). *Model Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Trelsia Karli Kawululr W. A. Arelros R. J. Pio.2018. *Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Anggota di PT. Columbia Perdana Cabang Manado*. *Journal Administrasi Bisnis* Vol. 6 No. 2.
- Wijono, Sultarto. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Pranadamedia Group.
- Winda Sri Astuti, dkk. 2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Anggota*. *Journal Organisasi Dan Manajemen* Hal. 31 – 46.