

**PERAN KOMITMEN MODEL DENGAN EFEK MODERASI  
KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PERUSAHAAN BERKELANJUTAN UKM BANTEN**

**DISERTASI**

Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Sidang Terbuka  
Doktor Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia



**JOKO SUPONO**  
**67116020007**

**PROGRAM STUDI DOKTOR MANAJEMEN**  
**UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA**

**2021**

## LEMBAR PENGESAHAN

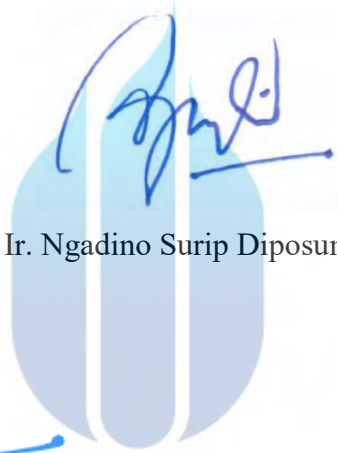
Judul : Peran Komitmen Model Dengan Efek Moderasi  
Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Perusahaan Berkelanjutan UKM Banten

Nama / NIM : Joko Supono / 67116020002

Program Studi : Doktor Manajemen

Mengesahkan,

Promotor



(Prof. Dr. Ir. Ngadino Surip Dipo Sumarto, MS)

Ko-Promotor I



(Dr. Ahmad.H. Sutawidjaya, M.Com., M.Phil)

Ko-Promotor II



(Dr. Lenny C. Nawangsari, MM)

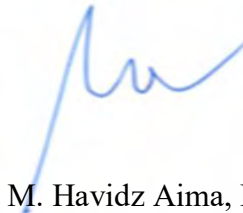
Mengetahui,

Direktur Pascasarjana



(Prof. Dr.-Ing Mudrik Alaydrus)

Ketua Program Studi Doktor Manajemen



(Prof. Ir. M. Havidz Aima, M.S., Ph.D)

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan sebenar-benarnya bahwa seluruh tulisan dalam Disertasi ini,

Judul : Peran Komitmen Model Dengan Efek Moderasi Kepemimpinan  
Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan Berkelanjutan  
UKM Banten

Nama/NIM : Joko Supono - 67116020007

Program : Doktoral Ilmu Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia

Saya dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, disertasi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Doktor, baik Universitas Mercu Buana maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni karya gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan Tim Promotor
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai referensi dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Mercu Buana.

Tangerang, Maret 2021



(Joko Supono)

## PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : JOKO SUPONO  
NIM : 67116020007  
Program Studi : Doktor Manajemen

**dengan judul:**

**”PERAN KOMITMEN MODEL DENGAN EFEK MODERASI KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN BERKELANJUTAN UKM BANTEN”**

telah dilakukan pengecekan similarity dengan sistem Turnitin pada tanggal 22 Mei 2021 didapatkan nilai persentase sebesar 17%.

Jakarta, 22 Mei 2021

Administrator Turnitin

UNIVERSITAS  
MERCUBUANA

**Arie Pangudi. A.Md**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas Rahmat, Karunia, dan Ijin Nya, telah memberikan kemampuan serta kekuatan kepada penulis untuk menyelesaikan Disertasi berjudul “Peran Komitmen Model Dengan Efek Moderasi Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Usaha Berkelanjutan UKM Banten”. Disertasi ini disusun guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Doktor Ilmu Manajemen, Konsentrasi Sumber Daya Manusia, Universitas Mercu Buana, Jakarta. Dalam proses penyusunan Disertasi ini tentunya melibatkan banyak pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang memberikan bantuan maupun dukungan baik secara moril dan material.

Secara khusus, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada Rektor Universitas Mercu Buana, Prof. Dr. Ngadino Surip, MS, Prof. Dr.- Ing Mudrik Alaydrus, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana, Prof. Dr. H. M. Havidz Aima M.Sc sebagai Ketua Program Studi Doktor Manajemen, Dr. Achmad Hidayat Sutawijaya M.Com, CSCP, ASCA, CIPM, sebagai Sekretaris Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi pada Program

Rasa terima kasih dan penghormatan setinggi-tingginya, Kembali penulis sampaikan secara khusus dan mendalam pada Prof. Dr. Ir. Ngadino Surip, MS selaku Promotor, Dr. Achmad Hidayat Sutawijaya M.Com, CSCP, ASCA, CIPM selaku Ko Promotor 1 dan Dr. Lenny C. Nawangsari., ST., MM., CHRA., CIMP selaku Ko Promotor 2, yang telah berkenan dan tanpa kenal lelah meluangkan banyak waktu untuk memberikan bimbingan dan ilmu, pengarahan, dan motivasi kepada penulis agar dapat menyelesaikan Disertasi ini.

Rasa terima kasih dan penghormatan, penulis sampaikan kepada Prof. Dr. rer.nat. Martha Fani Cahyandito, SE., M.Sc., Prof. Dr. Willy Arafah, MM., DBA., Dr. Mafizatul Nurhayati, SE., MM., Prof., Ir., M. Havidz Aima, MS., Ph.D, Prof. Dr. H. Veithzal Rivai

Zainal, MM., MBA., CRGP., CRMP selaku tim penguji sidang yang telah banyak memberikan masukan, koreksi dan perbaikan-perbaikan penyempurnaan Disertasi penulis.

Penulis menyampaikan terimakasih kepada kepada ibu-ibu tersayang, Ibu Purwaningsih dan Ibu Suwarni, atas doa tulusnya dan perhatian yang diberikan dalam tiap langkah hidup penulis. Ucapan sayang dan terimakasih untuk istri tercinta, Puji Rahayu, anak-anak tercinta, Early Lula Afif, Kemal Moza Atallah, Maylida Tova Divo, Muhammad Kenza Alfurqon yang telah dengan sabar dan penuh kasih sayang terus mendukung dan menyemangati penulis. Juga untuk rekan dan sahabat terbaik Agus Purwanto atas bantuannya memberikan masukan dan saran terkait penerbitan jurnal internasional penulis, sehingga Disertasi ini dapat diselesaikan dengan baik dan lancar.

Seluruh Staff dan dosen pengajar Program Studi Doktoral Ilmu Manajemen Universitas Mercu Buana yang telah memberikan ilmunya. Teman-teman terkasih dan teman seperjuangan selama perkuliahan, Angkatan I Doktoral, mbak Arisetyani, mbak Christin, pak Nico Alexander, pak Joko Tri, Angrian, mbak Winda, mbak Listy, mbak Widya, pak kolonel Triadi, dan pak Bustami yang selalu menyemangati satu sama lain agar dapat menyelesaikan Disertasi tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa disertasi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat diharapkan. Akhir kata, semoga Disertasi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi dunia akademisi maupun praktisi UKM Indonesia.

MERCU BUANA

Tangerang, 31 Maret 2021

(Joko Supono)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengembangkan kerangka fikir terkait peran *commitment model* terhadap *sustainability firm performance* UKM Banten, dengan variabel penelitian mencakup *organizational commitment to it's employee (OCE)*, *organizational commitment*, *leadership*, *work environment*, *sustainability firm performance*. Dimana pada penelitian sebelumnya banyak berfokus hanya pada komitmen karyawan, penelitian ini menggunakan model komitmen dari sisi komitmen karyawan dan komitmen organisasi. Hubungan *reciprocal (non recursive)* pada *commitmen model* juga dikembangkan, dimana penelitian selama ini banyak berfokus pada hubungan yang bersifat *non reciprocal (recursive)*, hal ini menjadi salah satu novelty penelitian selain penambahan dimensi *Recognition* pada variabel OCE. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan total sampel sebanyak 350 responden. Sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi UKM yang tersebar di wilayah Provinsi Banten yaitu Kota Serang, Kota Tangerang Selatan, Kota Tangerang, Kabupaten Tangerang, Kabupaten Pandeglang, Kabupaten Lebak, dan Kota Cilegon. Terjadi perubahan teknik sampling dari *probability sampling* dengan *random sampling* menjadi *non probability sampling* dengan *snowball sampling* karena keterbatasan pengambilan data lapangan saat pandemi covid-19. Alat yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SEM-AMOS. Analisis dilakukan terhadap tiga kerangka model pemikiran yang diasumsikan secara logis dan menghasilkan sebuah *new model reciprocal (non recursive)* yang merupakan sintesa dari dua model sebelumnya. Temuan penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima dan *new model reciprocal* memberikan dampak paling kuat bagi pengaruh peran *commitment model* terhadap *sustainability firm performance*. Variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja memoderasi kuat pengaruh peran *commitment model* terhadap *sustainability firm performance* secara signifikan.

**Kata kunci:** *Commitment Model, OCE, organizational commitment, leadership, work environment, sustainability firm performance.*

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze and develop a framework related to the role of the commitment model for the sustainability of SME Banten SMEs, with research variables including organizational commitment to its employee (OCE), organizational commitment, leadership, work environment, sustainability firm performance. Where in previous studies focused only on employee commitment, this study uses a commitment model in terms of employee commitment and organizational commitment. Reciprocal (non recursive) relationships in the commitment model were also developed where research so far has focused on non-reciprocal (recursive) relationships, this is one of the novelties of research besides adding the Recognition dimension to the OCE variable. This study uses quantitative methods with a total sample of 350 respondents. The sample in this study was taken from the population of SMEs Banten Province such as Serang City, South Tangerang City, Tangerang City, Tangerang Regency, Pandeglang Regency, Lebak Regency, and Cilegon City. There was a change in sampling techniques from probability sampling with random sampling to non-probability sampling with snowball sampling due to limitations in field data collection during the Covid-19 pandemic. The tools used in this study were SEM-AMOS. The analysis is carried out on three logical thinking model frameworks and produces a new reciprocal (non-recursive) model which is a synthesis of the two previous models. The research findings show that all hypotheses are accepted and the new reciprocal model has the strongest impact on the role of the commitment model on the sustainability of firm performance. Leadership variables and work environment variables significantly moderate the influence of the role of the commitment model on the sustainability of firm performance.*

**Keywords:** *Commitment Model, OCE, organizational commitment, leadership, work environment, sustainability firm performance*



## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN .....	iii
PERNYATAAN SIMILARITY CHECK.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	24
1.3 Batasan Masalah .....	25
1.4 Perumusan Masalah .....	26
1.5 Tujuan Penelitian .....	27
1.6 Manfaat Penelitian .....	28
1.7 Kebaharuan Penelitian .....	29
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Resources Base View Theory .....	31
2.2 Social Exchange Theory .....	34
2.3 Kinerja Perusahaan ( <i>Firm Performance</i> ) .....	36
2.3.1 Determinasi Kinerja Perusahaan .....	39
2.3.2 Konsep Keberlanjutan .....	43
2.3.3 Kinerja Perusahaan Berkelanjutan .....	45
2.3.4 Dimensi-dimensi <i>Sustainability Firm Performance</i> .....	47
2.4 <i>Human Resource Managemen</i> dan Komitmen .....	48
2.5 Komitmen Organisasi kepada karyawan (OCE) .....	50
2.5.1 Dimensi-dimensi OCE.....	52

2.6	Komitmen Karyawan ( <i>Organizational Commitment/OC</i> ) .....	57
2.6.1	Konsep <i>Organizational Commitment</i> .....	58
2.6.2	Dimensi <i>Organizational Commitmen</i> .....	61
2.7	Kepemimpinan ( <i>Leadership</i> ) .....	62
2.7.1	Definisi Kepemimpinan .....	62
2.7.2	Dimensi Kepemimpinan .....	66
2.8	<i>Work Environment (Work Environment)</i> .....	68
2.7.1	Definisi <i>Work Environment</i> .....	68
2.7.2	Dimensi Definisi <i>Work Environment</i> .....	69
2.9	Penelitian Yang Relevan .....	70
2.10	Kerangka Pemikiran .....	72
<b>BAB III. KERANGKA KONSEP</b>		
3.1	Kerangka Teoritis .....	73
3.2	Hubungan Antar Dimensi Variabel Penelitian .....	76
3.3	Pengaruh Variabel Eksogen Pada Variabel Endogen .....	106
3.4	Kerangka Konseptual Penelitian .....	120
3.5	Hipotesis Penelitian .....	121
3.6	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	123
3.6.1	<i>Organizational Commitment to its Employee</i> .....	123
3.6.2	<i>Organizational Commitment</i> .....	125
3.6.3	<i>Leadership</i> .....	128
3.6.4	<i>Work Environment</i> .....	131
3.6.5	<i>Sustainability Firm Performance</i> .....	133
<b>BAB IV. METODOLOGI PENELITIAN</b>		
4.1	Jenis Penelitian .....	140
4.2.	Sumber Data .....	141
4.3	Tempat dan Waktu Penelitian .....	142
4.4	Populasi Penelitian .....	142
4.4.1	Pengertian UKM di Indonesia.....	143
4.4.2	Karakteristik UKM di Indonesia .....	144

4.5	Sampel .....	146
4.6	Unit Analisis .....	150
4.7	Teknik Pengumpulan Data .....	151
4.8	Analisis Data Wording Test .....	152
	4.8.1 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel OCE .....	155
	4.8.2 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel OC .....	157
	4.8.3 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel LDS .....	159
	4.8.4 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel WE .....	161
	4.8.5 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel SFP .....	163
4.9	Metode Analisis Data .....	165
	4.9.1 Tahapan Analisis SEM .....	169
4.10	Analisis Dimensi .....	173
<b>BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		
5.1	Profil Responden Penelitian .....	175
5.2	Statistik Deskriptif.....	183
	5.2.1 Nilai Mean dan Standard Deviasi Variabel OCE .....	184
	5.2.2 Nilai Mean dan Standard Deviasi Variabel OC .....	185
	5.2.3 Nilai Mean dan Standard Deviasi Variabel LDS .....	187
	5.2.4 Nilai Mean dan Standard Deviasi Variabel WE .....	188
	5.2.5 Nilai Mean dan Standard Deviasi Variabel SFP .....	190
5.3	Pengukuran Model .....	191
	5.3.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	192
	5.3.2 <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i> .....	198
	1. <i>Confirmatory Factor Analysis OCE</i> .....	199
	2. <i>Confirmatory Factor Analysis OC</i> .....	204
	3. <i>Confirmatory Factor Analysis LDS</i> .....	209
	4. <i>Confirmatory Factor Analysis WE</i> .....	213
	5. <i>Confirmatory Factor Analysis SFP</i> .....	218
	5.3.3 Analisis Pengukuran Model Full Structural .....	223

5.3.3.1 Uji Kecocokan Model Full Struktural Tanpa Menghitung Efek Variabel Moderasi terhadap Full Model .....	225
5.3.3.2 Model Struktural hubungan Moderasi (MSEM) .....	228
5.3.4 Alternatif Model Full Structural Recursive .....	232
5.4 Pengujian Hipotesis Penelitian .....	236
5.5 Pembahasan Hasil Penelitian .....	243
5.6 Analisis Korelasi Antar Dimensi .....	266
5.6.1 Analisis Dimensi OCE dengan Dimensi Sustainability Firm Performance (Y <sub>1</sub> ) .....	266
5.6.2 Analisis Dimensi OC (X <sub>2</sub> ) dengan Dimensi Sustainability Firm Performance (Y <sub>1</sub> ) .....	268
5.6.3 Analisis Dimensi Leadership (X <sub>3</sub> ) dengan Dimensi Sustainability Firm Performance (Y <sub>1</sub> ) .....	269
5.6.4 Analisis Dimensi Work Environment (X <sub>4</sub> ) Dengan Dimensi Sustainability Firm Performance (Y <sub>1</sub> ) .....	270
5.6.5 Analisis Dimensi OCE (X <sub>1</sub> ) dengan Dimensi Organizational Commitment (X <sub>2</sub> ) .....	272
<b>BAB VI. KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN DAN REKOMENDASI</b>	
6.1 Kesimpulan Penelitian .....	274
6.2 Saran Penelitian .....	276
6.3 Implikasi Teoritis .....	282
6.4 Implikasi Manajerial .....	284
6.5 Novelty .....	289
6.6 Keterbatasan Penelitian .....	292
6.7 Rekomendasi Untuk Penelitian Selanjutnya .....	292
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Perbandingan Angka Proyeksi Produktifitas Tenaga Kerja Sektor UKM 2014-2019 di Indonesia, Malaysia dan Thailand .....	4
Tabel 1.2	Produktifitas per Unit Usaha di Indonesia 2016-2017 .....	6
Tabel 1.3	Rasio Produktifitas tiap skala usaha terhadap batas atas omzet.....	6
Tabel 1.4	Jumlah UKM Tiap Propinsi di Pulau Jawa berdasarkan Sensus Ekonomi 2018 .....	9
Tabel 1.5	Hasil Pra Survey Variabel <i>Organization's Commitment to its Employee..</i> 16	
Tabel 2.1	Dimensi dan sample indikator Firm Performance .....	42
Tabel 3.1	Matrik analisis korelasi antar dimensi variabel penelitian .....	106
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel <i>OCE</i> .....	136
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel <i>Organizational Commitment</i> .....	136
Tabel 3.4	Operasionalisasi Variabel <i>Leadership</i> .....	137
Tabel 3.5	Operasionalisasi Variabel <i>Work Environment</i> .....	138
Tabel 3.6	Operasionalisasi Variabel <i>Sustainability Firm Performance</i> .....	139
Tabel 4.1	Kriteria Ukuran Usaha berdasarkan kriteria Asset dan Omzet .....	143
Tabel 4.2	Banyaknya Usaha Menurut Kelompok Omset 300 juta – 5 Milyar .....	146
Tabel 4.3	Banyaknya Usaha Menurut Wilayah Kelompok Omset 300 Juta – 5 Milyar .....	147
Tabel 4.4	Tingkat Reliabilitas hasil uji instrument .....	155
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas <i>Organizational Commitmen to its Employee</i> .....	156
Tabel 4.6	Hasil Uji Realibiltas <i>Organizational Commitment to its Employee</i> .....	156
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas <i>Organizational Commitment</i> .....	157
Tabel 4.8	Hasil Uji Realibiltas <i>Organizational Commitment</i> .....	158
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas <i>Leadership</i> .....	159
Tabel 4.10	Hasil Uji Realibiltas <i>Leadership</i> .....	160
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas <i>Work Environment</i> .....	162
Tabel 4.12	Hasil Uji Realibiltas <i>Work Environment</i> .....	162

Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas <i>Sustainability Firm Performance</i> .....	163
Tabel 4.14	Hasil Uji Realibilitas <i>Sustainability Firm Performance</i> .....	164
Tabel 4.15	Standar Hubungan Koefisien Korelasi .....	174
Tabel 4.16	Matriks Analisis Hubungan Antar Dimensi .....	174
Tabel 5.1	Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Penilaian Responden .....	184
Tabel 5.2	Nilai Mean dan Standard Deviasi Variabel OCE .....	184
Tabel 5.3	Nilai Mean dan Standard Deviasi Variabel OC .....	186
Tabel 5.4	Nilai Mean dan Standard Deviasi Variabel LDS .....	187
Tabel 5.5	Nilai Mean dan Standard Deviasi Variabel WE .....	189
Tabel 5.6	Nilai Mean dan Standard Deviasi Variabel SFP .....	191
Tabel 5.7	Tingkat Reliabilitas hasil uji instrument .....	192
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>OCE</i> .....	193
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Organizational Commitment (OC)</i> .....	194
Tabel 5.10	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Leadership (LDS)</i> .....	195
Tabel 5.11	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Work Environment (WE)</i> .....	196
Tabel 5.12	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Sustainability Firm Performance (SFP)</i> .....	197
Tabel 5.13	<i>Goodness of Fit Index</i> .....	199
Tabel 5.14	Hasil loading factor Model Awal <i>OCE</i> .....	200
Tabel 5.15	Hasil loading factor Model Akhir <i>OCE</i> .....	202
Tabel 5.16	Hasil CR dan VE <i>Organizational Commitment to its Employee</i> .....	203
Tabel 5.17	Perbandingan hasil Model akhir dengan nilai parameter GOF standard <i>Organizational Commitment to its Employee (OCE)</i> ....	203
Tabel 5.18	Hasil loading factor Model Awal <i>Organizational Commitment</i> .....	205
Tabel 5.19	Hasil loading factor Model Akhir <i>Organizational Commitment</i> .....	207
Tabel 5.20	Hasil CR dan VE konstruk <i>Organizational Commitment (OC)</i> .....	208
Tabel 5.21	Perbandingan hasil Model akhir dengan nilai parameter GOF .....	208
Tabel 5.22	Hasil loading factor Model Awal <i>Leadership Leadership</i> .....	210
Tabel 5.23	Hasil loading factor Model Akhir <i>Leadership</i> .....	211

Tabel 5.24	Hasil CR dan VE <i>Leadership</i> .....	212
Tabel 5.25	Perbandingan hasil Model akhir nilai parameter GOF standard LDS .....	213
Tabel 5.26	Hasil <i>loading factor</i> Model Awal <i>Work Environment</i> .....	214
Tabel 5.27	Hasil <i>loading factor</i> Model Akhir <i>Work Environment</i> .....	216
Tabel 5.28	Hasil CR dan VE <i>Work Environment</i> .....	217
Tabel 5.29	Perbandingan hasil Model akhir dengan nilai parameter GOF standard <i>Work Environment</i> .....	218
Tabel 5.30	Hasil <i>loading factor</i> Model Awal <i>Sustainability Firm Performance</i> ....	219
Tabel 5.31	Hasil <i>loading factor</i> Model Akhir <i>Sustainability Firm Performance</i> ...	221
Tabel 5.32	Hasil CR dan VE <i>Sustainability Firm Performance</i> .....	222
Tabel 5.33	Perbandingan hasil Model akhir dengan nilai parameter GOF .....	222
Tabel 5.34	Hasil <i>Goodness of Fit Model Full Structural Non Recursive</i> <i>Sustainability Firm Performance</i> .....	226
Tabel 5.35	<i>Loading Factor</i> dan Nilai C.R Grup LDS .....	230
Tabel 5.36	<i>Loading Factor</i> dan Nilai C.R Grup WE .....	231
Tabel 5.37	Hasil Uji Signifikansi Model Alternatif Penelitian <i>Recursive</i> .....	234
Tabel 5.38	Hasil Uji Signifikansi <i>New Model Non Recursive</i> .....	235
Tabel 5.39	Hasil Uji Signifikansi Model Awal Penelitian <i>Non Recursive</i> .....	236
Tabel 5.40	Hasil Uji Signifikansi Model Penelitian <i>Recursive</i> .....	237
Tabel 5.41	Hasil Uji Signifikansi New Model Penelitian <i>Non Recursive</i> .....	237
Tabel 5.42	Hasil Uji Hipotesis Penelitian New Model non Recursive .....	242
Tabel 5.43	Korelasi Antar Dimensi .....	265

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Visi Indonesia 2025 .....	2
Gambar 1.2	Rasio jumlah UKM dan Usaha Besar Indonesia 2018 .....	3
Gambar 1.3	Penyerapan Tenaga Kerja UKM dan Usaha Besar di Indonesia 2018 ..	3
Gambar 1.4	Kontribusi Produk Domestik Bruto unit usaha skala UKM dan Usaha Besar di Indonesia tahun 2018 .....	3
Gambar 1.5	Perbandingan Angka Proyeksi Produktifitas Tenaga Kerja Sektor UKM 2014-2019 di Indonesia, Malaysia dan Thailand .....	4
Gambar 1.6	Grafik Produktifitas Tiap Skala Usaha di Indonesia 2016-2017 Terhadap Batas Atas Omzet Skala Usaha .....	7
Gambar 1.7	Grafik Kontribusi Export UKM Negara Asean .....	8
Gambar 1.8	Hasil Kuesioner Faktor <i>Employee Attitude</i> yang paling dominan terhadap Kinerja Perusahaan .....	12
Gambar 2.1	Employee Reaction base on SET .....	35
Gambar 2.2	<i>List of identified determinant of Firm Performance – Form of Unidimensional Firm Performance</i> .....	40
Gambar 2.3	<i>Grouping of determinant Firm Performance - Form of Multidimensional Firm Performance</i> .....	41
Gambar 2.4	Kebaruan dimensi OCE .....	56
Gambar 2.5	Kerangka pemikiran penelitian .....	72
Gambar 3.1	Konsep Dasar Penelitian .....	75
Gambar 3.2	Model Penelitian .....	75
Gambar 3.3	Hubungan <i>Organization's commitment to its employee</i> dengan Sustainability Firm Performance .....	108
Gambar 3.4	Hubungan <i>Organization's commitment to its employee</i> dengan Sustainability Firm Performance .....	109
Gambar 3.5	Pengaruh <i>Organization's commitment to its employee</i> dan <i>Organizational commitment</i> Terhadap Sustainability Firm Performance .....	112
Gambar 3.6	Pengaruh <i>Leadership</i> Terhadap Sustainability Firm Performance .....	114



Gambar 3.7	Pengaruh <i>Work Environment</i> dan <i>Organizational Commitment</i> Terhadap <i>Sustainable Firm Performance</i> .....	116
Gambar 3.8	Pengaruh timbal balik ( <i>reciprocal</i> ) <i>Sustainability Firm Performance</i> Terhadap OCE dan OC .....	118
Gambar 3.9	Kerangka Teoritis Penelitian .....	119
Gambar 3.10	Kerangka Konseptual Awal Penelitian .....	120
Gambar 5.1	UKM Banten berdasarkan lokasi usaha .....	176
Gambar 5.2	UKM Banten berdasarkan Lama Usaha .....	177
Gambar 5.3	UKM Banten berdasarkan Jenis Lapangan Usaha .....	178
Gambar 5.4	UKM Banten berdasarkan Pendidikan .....	179
Gambar 5.5	Cross tabulasi pelaku UKM Banten berdasarkan Jenis kelamin dan posisi pada UKM.....	181
Gambar 5.6	UKM Banten berdasarkan kriteria Omzet/tahun per kota/kabupaten ...	182
Gambar 5.7	UKM Banten berdasarkan kriteria Omzet/tahun per cluster wilayah Banten .....	183
Gambar 5.8	Spesifikasi Model_Awal CFA OCE .....	200
Gambar 5.9	Spesifikasi Model_Akhir CFA OCE .....	201
Gambar 5.10	Spesifikasi Model_Awal CFA OC .....	204
Gambar 5.11	Spesifikasi Model_Akhir CFA OC .....	206
Gambar 5.12	Spesifikasi Model_Awal CFA <i>Leadership</i> .....	209
Gambar 5.13	Spesifikasi Model_Akhir CFA <i>Leadership</i> .....	210
Gambar 5.14	Spesifikasi Model_Awal CFA <i>Work Environment</i> .....	213
Gambar 5.15	Spesifikasi Model_Akhir CFA <i>Work Environment</i> .....	215
Gambar 5.16	Spesifikasi Model_Awal CFA <i>Sustainability Firm Performance</i> .....	218
Gambar 5.17	Spesifikasi Model_Akhir CFA <i>Sustainability Firm Performance</i> .....	220
Gambar 5.18	Spesifikasi Awal Model Struktural <i>Non Recursive</i> .....	234
Gambar 5.19	Hasil Estimasi Spesifikasi Awal Model Full Struktural Non Recursive .....	225
Gambar 5.20	Hasil Estimasi Spesifikasi Akhir Model Full Struktural Non Recursive .....	227

Gambar 5.21	MSEM Grup LDS dengan Estimasi Parameter Standardized .....	229
Gambar 5.22	MSEM Grup WE dengan Estimasi Parameter Standardized .....	231
Gambar 5.23	Hasil Estimasi Alternatif Model Full Struktural Recursive .....	233
Gambar 5.24	Hasil Estimasi New Model Full Struktural Non Recursive .....	235
Gambar 5.25	Asumsi New Model Non Recursive .....	264
Gambar 5.26	Asumsi Recursive Model .....	265
Gambar 6.1	<i>Novelty Commitment Model</i> .....	290
Gambar 6.2	<i>Proposed Resiprocal Framework for future research</i> .....	293

