



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUDI LUHUR
NOMOR : K/UBL/FEB/000/052/09/24

TENTANG :

PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR (TESIS)
PROGRAM MAGISTER (S2)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BUDI LUHUR
SEMESTER GASAL TAHUN AKADEMIK 2024/2025

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BUDI LUHUR

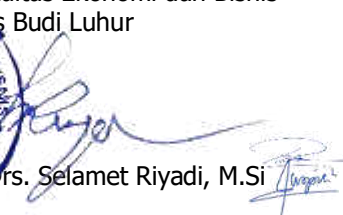
- Menimbang : a) Bahwa untuk meningkatkan kualitas hasil tugas akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur perlu diberikan bimbingan yang cermat dan intensif;
- b) Bahwa dalam hubungan ini, dipandang perlu mengangkat Dosen Pembimbing Tugas Akhir (Tesis) Periode Semester Gasal Tahun Akademik 2024/2025 bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur;
- Mengingat : 1) Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- 2) Undang-undang No. 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
- 3) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan Nasional;
- 4) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
- 5) Peraturan Pengurus Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti Nomor: K/YBLC/KEP/000/216/06/2023 tanggal 21 Juni 2023 tentang Statuta Universitas Budi Luhur.

MEMUTUSKAN

- MENETAPKAN :
- PERTAMA : Menunjuk Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Magister (S2) Universitas Budi Luhur yang nama-namanya tercantum pada lampiran surat keputusan ini sebagai Dosen Pembimbing Tugas Akhir (Tesis) Semester Gasal 2024/2025.
- KEDUA : Tugas pokok Dosen Pembimbing Tugas Akhir adalah memberikan pertimbangan dan saran substansial, memberikan arahan teknis penulisan dan memberikan persetujuan terhadap tugas akhir yang layak diajukan ke sidang tugas akhir.
- KETIGA : Dalam melaksanakan tugasnya Dosen Pembimbing Tugas Akhir bertanggung jawab kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur melalui Ketua Program Studi.
- KEEMPAT : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan akan diubah sebagaimana mestinya apabila di kemudian hari diketahui terdapat kekeliruan.

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 2 September 2024

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Budi Luhur


Prof. Dr. Drs. Selamet Riyadi, M.Si



Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan

Nomor : K/UBL/FEB/000/052/09/24
Tentang : Pengangkatan Dosen Pembimbing Tugas Akhir (Tesis) Program Studi Magister (S2)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur Semester Gasal 2024/2025

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN		
NO	NIP	NAMA DOSEN
1	100032	Dr. C.Zurnali, S.E, M.Si ✓
2	070013	Dr. Didik Hariyadi Raharjo, S.Pd., M.Pd.
3	920005	Dr. Dra. Slamet Mudjijah, S.E., M.M
4	160059	Dr. Etty Susilowati, S.E., M.M
5	100025	Dr. Heni Iswati, S.E, M.M.
6	050023	Dr. Ir. Achmad Solichin, S.Kom., M.T.I
7	020004	Dr. Ir. Arief Wibowo, S.Kom., M.Kom.
8	960012	Dr. Ir. Deni Mahdiana, S.Kom., M.M., M.Kom
9	000030	Dr. Kartini Istikomah, S.E., M.M
10	100031	Dr. Nora Andira Brabo, MBA
11	920023	Dr. Pambuko Naryoto, S.E, M.M
12	990026	Dr. Suhartono, M.B.A, M.A
13	230032	Dr. Sundari Soekotjo, S.Sn., M.M
14	970009	Dr. Yuni Kasmawati, S.Pt, M.M
15	210009	Prof. Dr. Drs. Selamat Riyadi, M.Si
16	150014	Prof. Dr. Drs. SundringPantja Djati, M.Si., MA.Min
17	850005	Prof. Dr. Ir. Wendi Usino,M.Sc., M.M
18	840002	Prof. Dr. Setyani Dwi Lestari, M.E
19	030577	Prof. Dr., Ir. Ahmad Rodoni, M.M

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 2 September 2024

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Budi Luhur


Prof. Dr. Drs. Selamat Riyadi, M.Si



Lampiran 2 Surat Keputusan Dekan

Nomor : K/UBL/FEB/000/052/09/24
Tentang : Pengangkatan Dosen Pembimbing Tugas Akhir (Tesis) Program Studi Magister (S2)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur Semester Gasal 2024/2025

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI		
NO	NIP	NAMA DOSEN
1	170020	Dr. Agoestina Mappadang, S.E., M.M., AK., CPA., BKP
2	120060	Dr. Ali Sandy Mulya, S.E, M.Si
3	000047	Dr. Amir Indrabudiman, S.E, M.M
4	080052	Dr. Puspita Rani, SE., M.Ak

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 2 September 2024

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Budi Luhur


Prof. Dr. Drs. Selamat Riyadi, M.Si



BERITA ACARA SIDANG TESIS

S/UBL/PPS/301/0107/I/25

Pada hari ini Kamis tanggal 16 Januari 2025, telah dilaksanakan Ujian Sidang Tesis sebagai berikut:

Judul: PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, ETOS KERJA, DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KOMISI KEJAKSAAN REPUBLIK INDONESIA

1. Nama : Syafrinaldi
2. NIM : 2331600607
3. Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
4. Program Studi : Magister Manajemen
5. Pembimbing Utama : Dr. C.Zurnali, S.E, M.Si
6. Pembimbing Pendamping :

Berdasarkan penilaian pada Perumusan Masalah, Relevansi Teori dan Bidang Kajian, Metodologi dan Instrument Penelitian, Logika, Penulisan dan Pembahasan, Orisinalitas, dan Penyajian Materi, Maka Mahasiswa tersebut dinyatakan :

LULUS

dengan nilai angka: 90 huruf: A

Mahasiswa tersebut di atas wajib menyerahkan hasil perbaikan Tesis dalam bentuk terjilid sesuai dengan Panduan Revisi Tesis, selambat-lambatnya tanggal 15 Februari 2025

Panitia Penguji:

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. Ketua Penguji | Dr. Yuni Kasmawati, S.Pt, M.M (970009) |
| 2. Anggota Penguji | Prof. Dr. Setyani Dwi Lestari, M.E (840002) |
| 3. Moderator (Pembimbing) | Dr. C.Zurnali, S.E, M.Si (100032) |

Keterangan:

Nilai Huruf: A:90-100 A-:85-89,99 B+:80-84,99 B:75-79,99 B-:70-74,99 C+:65-69,99 C:60-64,99 C-:50-59,99 D:40-49,99 E:0-39,99

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, ETOS KERJA, DAN
KOMUNIKASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI KOMISI KEJAKSAAN REPUBLIK
INDONESIA**

TESIS



**Oleh:
SYAFRINALDI
2331600607**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUDI LUHUR
JAKARTA
2025**



LEMBAR PENGESAHAN



Nama : Syafrinaldi
Nomor Induk Mahasiswa : 2331600607
Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jenjang Studi : Strata 2
Judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, ETOS KERJA, DAN
KOMUNIKASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI KOMISI KEJAKSAAN REPUBLIK INDONESIA

Laporan Tugas Akhir ini telah disetujui, disahkan dan direkam secara elektronik sehingga tidak memerlukan tanda tangan tim penguji.

Jakarta, Kamis 16
Januari 2025 Tim

Penguji:

Ketua	: Dr. Yuni Kasmawati, S.Pt, M.M
Anggota	: Prof. Dr. Setyani Dwi Lestari, M.E
Pembimbing	: Dr. C.Zurnali, S.E, M.Si
Ketua Program Studi	: Dr. Pambuko Naryoto, S.E, M.M

ABSTRAKSI

2331600607

Syafrinaldi

Pengaruh Budaya Organisasi, Etos Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Komisi Kejaksaan Republik Indonesia

(xii halaman, 151 halaman, 2025, 5 gambar, 28 tabel, 5 lampiran)

Di dunia kerja saat ini, produktivitas pegawai menjadi faktor kunci dalam keberhasilan organisasi. Budaya organisasi, etos kerja, dan komunikasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, etos kerja, dan komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian dilakukan di Komisi Kejaksaan Republik Indonesia dengan sampel sebanyak 40 Pegawai. Teknik Pengambilan sampel dengan sampel jenuh atau sensus, sedang pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan SPSSversi27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Etos kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, komunikasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara simultan, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi, etos kerja, dan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas pegawai, organisasi perlu memperkuat budaya kerja yang kondusif, mendorong etos kerja yang tinggi, serta meningkatkan efektivitas komunikasi dalam lingkungan kerja.

Kata Kunci: budaya organisasi, etos kerja, komunikasi kerja, produktivitas kerja, regresi linear berganda.

ABSTRACT

2331600607

Syafrinaldi

The Influence of Organizational Culture, Work Ethic, and Workplace Communication on Employee Productivity at the Commission of the Prosecutor's Office of the Republic of Indonesia
(xii pages, 151 pages, 2025, 5 images, 28 tables, 5 appendices)

In today's work environment, employee productivity is a key factor in In today's work environment, employee productivity is a key factor in organizational success. Organizational culture, work ethic, and workplace communication play an essential role in enhancing employee productivity. Therefore, this study aims to analyze the influence of organizational culture, work ethic, and workplace communication on work productivity. The research was conducted at the Commission of the Prosecutor's Office of the Republic of Indonesia, with a sample of 40 employees. The sampling technique used was a saturated sample or census, while data collection was conducted through questionnaires, and data analysis was performed using multiple linear regression with SPSS version 27.

The results indicate that organizational culture has a positive and significant effect on work productivity. Similarly, work ethic has a positive and significant impact on work productivity. Moreover, workplace communication also positively and significantly influences employee work productivity. Simultaneously, the results of the multiple linear regression analysis show that organizational culture, work ethic, and workplace communication collectively have a positive and significant effect on work productivity. These findings suggest that to enhance employee productivity, organizations must strengthen a conducive work culture, encourage a high work ethic, and improve effective communication within the workplace.

Keywords: organizational culture, work ethic, workplace communication, work productivity, multiple linear regression.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PEROLEHAN GELAR	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	v
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAKSI	viii
<i>ABSTRACT</i>	ixx
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xivv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	5
1.1 Latar Belakang	5
1.2 Identifikasi Masalah	14
1.3 Pembatasan Masalah	15
1.4 Rumusan Masalah	15
1.5 Tujuan Penelitian.....	15
1.6 Manfaat Penelitian	16
1.7 Sistematika Penulisan	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
2.1 Landasan Teori.....	19
2.1.1. Produktivitas Kerja	19
2.1.2. Budaya Organisasi	33
2.1.3. Etos Kerja	43
2.1.4. Komunikasi.....	53
2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya	61
2.3 Kerangka Pemikiran	64
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian.....	64
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	70
3.1 Metode Penelitian	70
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	72

3.2.1 Populasi.....	72
3.2.2 Sampel	72
3.3 Obyek Penelitian.....	73
3.4 Model Penelitian	73
3.5 Operasional Variabel.....	74
3.6 Teknik Pengujian Data.....	77
3.6.1 Instrumen Penelitian	77
3.6.2 Teknik Analisis Data	79
BAB IV HASIL PENELITIAN	87
4.1 Deskripsi Sampel Penelitian	87
4.1.1 Gambaran Umum Penelitian.....	87
4.1.2 Penyajian Data Responden	87
4.2 Statistik Deskriptif.....	90
4.2.1 Interpretasi Nilai Skala Interpretasi nilai interval.....	90
4.2.2 Pengukuran Data Deskriptif Variabel Produktivitas (Y)	91
4.2.3 Pengukuran Data Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X1)	93
4.2.4 Pengukuran Data Deskriptif Variabel Etos Kerja (X2).....	94
4.2.5 Pengukuran Data Deskriptif Variabel Komunikasi (X3)	95
4.3 Uji Instrumen Penelitian	96
4.3.1 Uji Validitas	96
4.3.2 Uji Reliabilitas	102
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	104
4.4 Intepretasi Hasil Penelitian	116
4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	116
4.4.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	116
4.4.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	117
4.4.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Etos Kerja, Komunikasi secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap variabel Produktivitas.....	118
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	120
5.1 Kesimpulan	120
5.2 Saran	121
5.2.1 Saran Teoritis	121
5.2.2 Saran Praktis	122

DAFTAR PUSTAKA	124
LAMPIRAN	132

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelwahed, N. A. A., & Doghan, M. A. A. (2023). Developing Employee Productivity and Performance through Work Engagement and Organizational Factors in an Educational Society. *Societies*, 13(3). <https://doi.org/10.3390/soc13030065>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Alsa, A. (2004). *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dalam Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anggraini.et.al. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan, Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Radiatex Pekalongan. *Neraca*, 17(1), 89–103. <https://doi.org/10.48144/neraca.v17i1.596>
- Arafik, & Kurniawan. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SETIA USAHA KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR. *Jurnal AKTUAL*, 21(1).
- Arifurrahman.et.al. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *NMaR Nobel Management Review*, 2(9), 361–369.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahrain.et.al. (2023). Communication Barriers in Work Environment: Understanding Impact and Challenges. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(11), 1489–1503. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i11/19498>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Barri.et.al. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 1.

<https://doi.org/10.26623/jreb.v17i1.6992>

- Busro, M. (2018). *Teori Produktivitas Kerja dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Addison-Wesley.
- Chauhan, D. (2009). Effect of Job Involvement on Burnout. *Indian Journal of Industrial Relations*, 44(3), 441–453.
- Cherian.et.al. (2021). Corporate culture and its impact on employees' attitude, performance, productivity, and behavior: An investigative analysis from selected organizations of the United Arab Emirates (UAE). *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1–28. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010045>
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep- Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Surabaya: Refika Aditama.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Dobrowolska, M. (2024). The Significance of Work Productivity in the Context of Non-Standard Employment. *IZA Journal of Labor Policy*, 14(1), 1–8. <https://doi.org/10.62693/837ztq77n>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Analisis Produktivitas Kerja Berbasis Budaya Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Falilah, & Wahyono. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 898–910. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35006>
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gupta, N., & Sharma, A. (2021). An Efficient Communication Framework Using ESP-NOW in Military Mesh Networks. *Journal of Computer Networks &*

Communications, 13(4), 51–65.

- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Judith, E., Syawaluddin, Pramita, E. H., & Goh, T. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 2636–2644. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Jumarni, Rahim, H. A. R., & Muchran, H. M. (2023). Pengaruh Faktor Komunikasi, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Sales Promotion Pada PT . Yamaha Suraco Jaya Abadi Motor. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 444–450.
- Karsim, K. (2023). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Danayasa Arthatama Jakarta. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 11(02), 102. <https://doi.org/10.26418/ejme.v11i02.64386>
- Keith, T. Z. (2019). *Multiple Regression and Beyond: An Introduction to Multiple Regression and Structural Equation Modeling* ((3rd ed.)). New York, NY: Routledge.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior* ((9th ed)). New York: McGraw-Hill.
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jumabis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2).
- Laia. (2022). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. *Ekonomi Dan Bisnis Nias Selatan*, 6(1), 44–55.
- Lailly.et.al. (2023). PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA

BANGKALAN. *MANAJEMEN DEWANTARA*, 7(2), 296–312.

Lengkong,et.al. (2020). PENGARUH ETOS KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL MANADO THE EFFECT OF WORK ETHIC, WORK ENVIRONMENT, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT BPN MANADO. *EMBA*, 8(1), 52–61.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.

Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Marthalia, & Anisah. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. X Tbk. *Jurnal Inovasi Global*, 2(6). <https://doi.org/10.58344/jig.v2i6>

Mercader,et.al. (2021). A Focus on Ethical Value under the Vision of Leadership, Teamwork, Effective Communication and Productivity. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(11). <https://doi.org/10.3390/jrfm14110522>

Monge, P. R., & Contractor, N. S. (2003). *Theories of Communication Networks*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195160369.001.0001>

Muliati, & Susiana. (2023). PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIPENGARUHI OLEH JENJANG KARIR DAN ETOS KERJA PADA PT. VICTORY CHINGLUH INDONESIA. In *Dynamic Management Journal ISSN* (Vol. 7, Issue 1). <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

Mutegi, T. M., Joshua, P. M., & Kinyua, J. M. (2023). Workplace Safety and Employee Productivity of Manufacturing Firms in Kenya. *Cogent Business and Management*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2215569>

Nawawi, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Ningratun,et.al. (2024). *ENGARUH KOMPETENSI DAN PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA*