

## The Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Work Productivity At The Lahat Regency Fire And Rescue Service

### Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Lahat

Supriono <sup>1)</sup>; Tri Rusilawati <sup>2)</sup>; Amaludin <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup>Study Program of Management, Faculty of Economic and Business, Universitas Serelo Lahat

Email: <sup>1)</sup> [suprisilis@gmail.com](mailto:suprisilis@gmail.com) ; <sup>2)</sup> [trirusilawati5@gmail.com](mailto:trirusilawati5@gmail.com) ; <sup>3)</sup> [algiano2013@gmail.com](mailto:algiano2013@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [05 November 2025]

Revised [28 December 2025]

Accepted [03 January 2026]

#### KEYWORDS

Work Discipline, Work Motivation, Work Productivity

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini berjudul " Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Lahat ". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja dan seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Lahat. Jumlah responden didalam penelitian ini sebanyak 41 orang pegawai, metode analisis yang digunakan adalah analisis diskritif kualitatif dan kuantitatif, yaitu dengan membandingkan antara teori dan kenyataan yang ada, dengan cara pengumpulan data melalui kuisisioner atas objek responden sebanyak 41 orang pegawai, kuisisioner yang dibuat berkaitan dengan 3 (tiga) variabel yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja, Pengolahan data atau perhitungan data menggunakan SPSS Statistic versi 30. Berdasarkan hasil uji Regresi Linier Berganda b1 (nilai koefisien regresi X1) bernilai positif (+) sebesar 0,032 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat begitu juga sebaliknya, b2 (nilai koefisien regresi X2) bernilai negatif (-) sebesar - 0.009, maka bisa diartikan bahwa jika variabel X2 meningkat maka variabel Y akan menurun, begitu juga sebaliknya, Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $6,615 > \text{nilai t tabel } 1,685$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara signifikan, uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $6,786 > \text{nilai t tabel } 1,685$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara signifikan, Uji F (Uji Simultan) diketahui nilai signifikan untuk Variabel X1 dan Variabel X2 terhadap Variabel Y adalah sebesar  $0,960 > 0,05$  dan F hitung  $0,041 < \text{nilai F tabel } 3,24$ . Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Variabel X1 dan Variabel X2 terhadap Variabel Y secara signifikan.

#### ABSTRACT

This study is entitled "The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity at the Lahat Regency Fire and Rescue Service." This study aims to determine the influence of Work Discipline on Work Productivity and the influence of Work Motivation on Work Productivity at the Lahat Regency Fire and Rescue Service Kabupaten Lahat. The number of respondents in this study was 41 employees, the analysis method used was qualitative and quantitative descriptive analysis, namely by comparing existing theories and realities, by collecting data through questionnaires on 41 respondents, the questionnaires made were related to 3 (three) variables, namely Work Discipline, Work Motivation and Work Productivity, Data processing or data calculations using SPSS Statistic versi 30. Based on the results of the Multiple Linear Regression test b1 (regression coefficient value X1) has a positive value (+) of 0.032, it can be interpreted that if variable X1 increases, variable Y will also increase and vice versa, b2 (regression coefficient value X2) has a negative value (-) of -0.009, it can be interpreted that if variable X2 increases, variable Y will decrease, and vice versa, The results of the t test (partial) show that the significance value of the influence of Work Discipline (X1) on Work Productivity (Y) is  $0.001 < 0.05$  and the calculated t value is  $6.615 > \text{the t table value of } 1.685$ , so  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that there is a significant influence of Work Discipline (X1) on Work Productivity (Y), the t test (partial) shows that the significance value of the influence of Work Motivation (X2) on Work Productivity (Y) is  $0.001 < 0.05$  and the calculated t value is  $6.786 > \text{The t table value is } 1.685$ , so  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that there is a significant influence of Work Motivation (X1) on Work Productivity (Y). The F test (Simultaneous Test) shows that the significant value for Variable X1 and Variable X2 on Variable Y is  $0.960 > 0.05$  and F count is  $0.041 < F \text{ table value of } 3.24$ . This proves that  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected, meaning that there is no significant influence of Variable X1 and Variable X2 on Variable Y.

## PENDAHULUAN

Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan bergerak dalam bidang pelayanan kepada masyarakat. Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan harus tetap meningkatkan kualitas pegawainya, dimana peningkatan kualitas pegawainya tersebut pada akhirnya dapat dituangkan melalui peningkatan pelayanan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan yang diberikan kepada masyarakat. Hal tersebut dapat dilakukan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan dengan melakukan berbagai pelatihan bagi pegawainya, dimana dengan pelatihan kerja diharapkan dapat

meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang pada akhirnya menuju kepengembangan karier pegawai tersebut. Pegawai yang kurang disiplin akan sulit meningkatkan produktivitas dan akan tidak mungkin untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang ditetapkan Dinas sebelumnya. Kurangnya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai sehingga pencapaian kinerja yang di harapkan Dinas belum maksimal. Oleh sebab itu seorang pemimpin yang baik harus berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan harus memberikan motivasi dalam menjalankan disiplin yang baik dalam suatu organisasi.

Selain hal di atas faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai produktivitas kerja yang tinggi pula. Berdasarkan uraian di atas, terlihat betapa pentingnya peranan faktor disiplin kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Lahat di ketahui bahwa produktivitas kerja pegawai masih rendah dan tidak optimal yang cenderung tidak stabil karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, rendahnya disiplin kerja masih banyaknya pegawai yang terlambat masuk bekerja, masih ada pegawai yang tidak patuh terhadap peraturan yang berlaku, masih banyak pegawai yang belum bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, dan faktor lain kurangnya motivasi yang diberikantekadapa pegawai seperti kurangnya kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya, kebutuhan fisik adalah pemberian tunjangan yang belum sesuai dengan resiko pekerjaan yang di emban.

## **LANDASAN TEORI**

### **Produktivitas Kerja**

(Panjaitan, 2017) menjelaskan bahwa produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu.

### **Disiplin Kerja**

Menurut (Rivai, 2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma social yang berlaku.

### **Motivasi Kerja**

Menurut (Suhendi3, 2022) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut (Hasibuan, 2016) Motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisik Yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi
- b. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan. Yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.
- c. Kebutuhan Sosial Yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya. Interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanyaseseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.
- d. Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya Yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lainatas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut (Sugiyono, 2019), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu terhadap kedua variabel tersebut. Lokasi penelitian ini dilakukan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Lahat yang berada di Jalan Kolonel H. Burlian Kelurahan Bandar Jaya Kec. Lahat Kabupaten Lahat. Menurut Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pengawai yang berstatus ASN Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Lahat yang berjumlah 41 orang. Menurut (Sugiyono, 2010) "sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila subyeknya kurang dari 100 orang makasampel yang diambil adalah semua populasi sehingga penelitian merupakan penelitian populasi atau tergantung dari kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga dan dana. Dengan menerapkan ketentuan tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 orang

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kebenaran suatu instrument, Pengukuran menggunakan SPSS Statistics 30.0.0.0. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur sesuatu yang hendak diukur dan dapat menggunakan data variabel yang diteliti secara tepat. Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi Product Moment dari Pearson, dengan ketentuan indikator dikatakan valid dalam penelitian ini, apabila  $n = 50$  dan  $\alpha = 0,05$  maka  $r_{table} = 0,308$  dengan ketentuan :

Hasil  $r_{hitung} > r_{table} (0,308) = \text{valid}$

Hasil  $r_{hitung} < r_{table} (0,308) = \text{tidak valid}$

**Table 1 Hasil pengujian variabel (X1)**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,846	0,308	Valid
P2	0,857	0,308	Valid
P3	0,877	0,308	Valid
P4	0,879	0,308	Valid
P5	0,797	0,308	Valid
P6	0,860	0,308	Valid
P7	0,860	0,308	Valid
P8	0,844	0,308	Valid
P9	0,851	0,308	Valid
P10	0,872	0,308	Valid

Sumber : Data Primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam instrument bisa dinyatakan valid karena  $r_{hitung}$  pada setiap pernyataan lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  dengan demikian setiap butir pernyataan layak di pergunakan sebagai instrument penelitian.

### Variabel Motivasi Kerja (X2)

Hasil uji validitas untuk item pertanyaan variabel Motivasi Kerja dapat dilihat di table berikut :

**Table 2 Hasil pengujian variabel (X2)**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,868	0,308	Valid
P2	0,820	0,308	Valid
P3	0,856	0,308	Valid
P4	0,879	0,308	Valid
P5	0,728	0,308	Valid
P6	0,867	0,308	Valid
P7	0,779	0,308	Valid
P8	0,931	0,308	Valid
P9	0,898	0,308	Valid
P10	0,867	0,308	Valid

Sumber : Data Primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam instrument bisa dinyatakan valid karena r hitung pada setiap pernyataan lebih besar dari pada r tabel dengan demikian setiap butir pernyataan layak di pergunakan sebagai instrument penelitian.

**Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

Hasil uji validitas untuk item pertanyaan variabel Produktivitas Kerja dapat dilihat di table berikut :

**Table 3 Hasil pengujian variabel (Y)**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kejelasan
P1	0,621	0,308	Valid
P2	0,531	0,308	Valid
P3	0,584	0,308	Valid
P4	0,701	0,308	Valid
P5	0,448	0,308	Valid
P6	0,621	0,308	Valid
P7	0,645	0,308	Valid
P8	0,704	0,308	Valid
P9	0,735	0,308	Valid
P10	0,670	0,308	Valid

Sumber : Data Primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam instrument bisa dinyatakan valid karena r hitung pada setiap pernyataan lebih besar dari pada r tabel dengan demikian setiap butir pernyataan layak di pergunakan sebagai instrument penelitian.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui taraf kejelasan suatu instrumen dalam mengukur apa yang hendak diukur. Uji reliabilitas dilakukan setelah pernyataan - pernyataan dalam kuesioner sudah memiliki validitas. Penghitungan reliabilitas instrumen menggunakan Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), peneliti melakukan perhitungan ini menggunakan SPSS Statistics 30.0.0.0 hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Table 4 Reliability Statistics**

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Syarat Minimal Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,956	0,60	Reliability
2	Motivasi Kerja	0,952	0,60	Reliability
3	Produktivitas Kerja	0,815	0,60	Reliability

Untuk pengukuran realibilitas digunakan uji statistic *Cronbach's Alpha* nilai > 0,060 dengan kreteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,060 maka variabel tersebut reliabel.
- b. Jika koefisien *Cronbach's Alpha* < 0,060 maka variabel tersebut tidak reliabel.

Hasil uji realibilitas pada tabel 11 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga dapat dikatakan semua kensep kuesioner adalah reliabel, sehingga untuk item masing – masing kensep variabel pada penelitian layak digunakan sebagai alat ukur.

**Regresi Linier Berganda**

Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja :

**Table 5 SPSS Statistics 30.0.0.0**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.256	7.148		4.653	<.001

	Disiplin Kerja	.032	.115	.045	.277	.783
	Motivasi Kerja	-.009	.116	-.012	.075	.940

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS Statistic 30. Data sekunder telah diolah

Berdasarkan hasil uji Regresi Linier Berganda, dapat di gambarkan oleh peneliti sebagai berikut :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 = 33,256 + 0,032 + 0,009$

1. Nilainya sebesar 33,256 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Produktivitas Kerja (Y) belum dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X1). Jika variabel independen tidak ada maka variabel Produktivitas Kerja (Y) tidak mengalami perubahan.
2.  $b_1$  (nilai koefisien regresi X1) bernilai positif (+) sebesar 0,032 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat begitu juga sebaliknya.
3.  $b_2$  (nilai koefisien regresi X2) bernilai negatif (-) sebesar -0.009, maka bisa diartikan bahwa jika variabel X2 meningkat maka variabel Y akan menurun, begitu juga sebaliknya.

### Uji-t (Parsial)

Uji t (parsial) adalah uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh secara sendiri-sendiri antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji t (parsial) ini dengan membandingkan hasil antara thitung dengan ttabel. Adapun terdapat dua kriteria uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

- a) Jika  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. (Sugiyono, 2019).

**Table 6 Variabel X1 terhadap Variabel Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.875	4.970		6.615	<.001
	Disiplin Kerja X1	.032	.113	.045	.280	.781

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Y

**Table 7 Variabel X2 terhadap Variabel Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.624	5.102		6.786	<.001
	Motivasi Kerja X2	-.009	.115	-.012	-.076	.940

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Y

### Uji F (Uji Simultan)

Adapun hasil dari perhitungan Uji F sebagai berikut :

**Table 8 Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.915	2	1.458	.041	.960 <sup>b</sup>
	Residual	1346.646	38	35.438		
	Total	1349.561	40			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja X2, Disiplin Kerja X1

Sumber : Output SPSS Statistic 30. Data sekunder telah diolah

Berdasarkan Tabel di atas di ketahui bahwa Dari tabel di atas dapat diketahui nilai signifikan untuk Variabel X1 dan Variabel X2 terhadap Variabel Y adalah sebesar  $0,960 > 0,05$  dan F hitung  $0,041 <$  nilai F tabel 3,24. Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Variabel X1 dan Variabel X2 terhadap Variabel Y secara signifikan.

**Koefisien Determinasi****Tabel 9 Analisis koefisien determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.046 <sup>a</sup>	.002	-.050	5.953

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja X2, Disiplin Kerja X1

Sumber : Output *SPSS Statistic 30*. Data sekunder telah diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai koefisien R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,002 atau 0,02% jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel X1 dan Variabel X2 terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,002 (0,02%). Maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari pengelolaan dan analisis data, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Produktivitas kerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Lahat.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Produktivitas kerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Lahat.
3. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Produktivitas kerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Lahat.

### Saran

Dalam sebuah penelitian, seseorang peneliti harus mampu memberikan sesuatu yang berguna ataupun manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, instansi atau lembaga pemerintahan serta berbagai pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Setelah peneliti menyelesaikan pembahasan pada skripsi ini, maka pada bab penutup peneliti mengemukakan saran – saran sesuai dengan hasil pengamatan dalam pembahasan skripsi ini. Adapun saran – saran yang peneliti berikan setelah meneliti permasalahan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan agar meningkatkan disiplin kerja supaya produktivitas kerja meningkat karena disiplin kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.
2. Sebaiknya Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan lebih memperhatikan motivasi eksternal pada komunikasi antar pegawai dan atasan, apabila pegawai merasa nyaman dengan komunikasi otomatis produktivitas kerja mereka meningkat. Karena dipengaruhi oleh lingkungan sekitar.
3. Disarankan kepada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan agar menyeimbangkan motivasi internal. Karena ketika motivasi eksternal dan internal diberikan secara seimbang, maka produktivitas kerja pegawai sudah pasti meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, P. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi.
- Mangkunegara. (2017). *"Manajemen sumber daya manusia"*. Jakarta : Salemba Empat.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen*.
- Rivai. (2019). *Manajemen Sumber daya manusia*,. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi3, S. P. (2022). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi*. Ciamis.
- Sutrisno. (2004 ). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Jakarta: Kencana Pranada Media Group.