

ABSTRAK

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BRILINK
AGEN SIMBA DI CIJAMBE**

Alya Salmalita

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BRILink Agen Simba di Cijambe, Kabupaten Bandung. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada tingginya tingkat ketidakhadiran dan rendahnya motivasi kerja yang berdampak pada produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BRILink Agen Simba sebanyak 30 orang, dengan teknik sampling jenuh. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 44,7%. Namun secara parsial, kedua variabel belum menunjukkan pengaruh yang signifikan. Disiplin kerja berada pada kategori cukup baik, sedangkan motivasi kerja tergolong rendah. Kinerja karyawan juga berada pada kategori cukup baik, namun belum optimal. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan sistem insentif, pembinaan kedisiplinan, dan pengembangan karier untuk mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Kata kunci: Disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, BRILink, manajemen sumber daya manusia

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BRILINK AGENT SIMBA IN
CIJAMBE**

Alya Salmalita

This study aims to analyze the influence of work discipline and work motivation on employee performance at BRILink Agent Simba in Cijambe, Bandung Regency. The research was motivated by high absenteeism rates and low motivation levels, which negatively affect employee productivity and effectiveness. A quantitative method with descriptive and associative approaches was employed. The population consisted of 30 employees, and a saturated sampling technique was used. The results indicate that work discipline and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance, with a determination coefficient of 44.7%. However, individually, both variables did not show statistically significant effects. Work discipline was categorized as moderately good, while motivation was relatively low. Employee performance was also rated as moderately good but not yet optimal. The study recommends improvements in incentive systems, discipline reinforcement, and career development to enhance overall employee performance.

Keywords: *Work discipline, work motivation, employee performance, BRILink, human resource management*