

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia dan uji deskripsi jawaban responden:

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	35	100%
Perempuan	0	0%
Total	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan pada bagian *service* dan *body repair* PT Honda Arista Rajabasa, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 35 responden atau sebesar 100%, artinya sebagian besar karyawan pada bagian *service* dan *body repair* PT Honda Arista Rajabasa dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun - 22 Tahun	6	17.1%
23 Tahun - 28 Tahun	11	31.4%
29 Tahun - 34 Tahun	9	25.7%
> 35 Tahun	9	25.7%
Total	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan pada bagian *service* dan *body repair* PT Honda Arista Rajabasa, paling banyak berusia 23 Tahun - 28 Tahun yang berjumlah 11 responden atau sebesar 31.4%, artinya sebagian besar karyawan pada bagian *service* dan *body repair* PT Honda Arista Rajabasa dalam penelitian ini berusia 23 Tahun - 28 Tahun.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Tujuan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	5	14 %	3	9 %	12	34 %	14	40 %	1	3 %	108
2	Melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	0	0 %	8	23 %	9	26 %	16	46 %	2	6 %	117
3	Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya	1	3 %	3	9 %	2	6 %	16	46 %	13	37 %	142
4	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya	0	0 %	0	0 %	2	6 %	17	49 %	16	46 %	154
5	Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan	0	0 %	4	11 %	7	20 %	14	40 %	10	29 %	135
6	Kesesuaian balas jasa yang diterima dengan lama bekerja	1	3 %	2	6 %	5	14 %	20	57 %	7	20 %	135
7	Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada perusahaan	4	11 %	3	9 %	9	26 %	13	37 %	6	17 %	119
8	Pimpinan selalu bersikap adil kepada para karyawan	0	0 %	3	9 %	4	11 %	20	57 %	8	23 %	138
9	Pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan karyawan	2	6 %	5	14 %	9	26 %	15	43 %	4	11 %	119

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
10	Pimpinan sangat mempercayai karyawan dalam melaksanakan tugas	3	9 %	4	11 %	20	57 %	7	20 %	1	3 %	104
11	Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar	1	3 %	8	23 %	15	43 %	11	31 %	0	0 %	106
12	Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik dan buruknya kedisiplinan	1	3 %	8	23 %	9	26 %	16	46 %	1	3 %	113
13	Pimpinan melakukan evaluasi kerja kepada setiap pekerjaan karyawan	1	3 %	8	23 %	7	20 %	17	49 %	2	6 %	116
14	Pimpinan tegas kepada para karyawan yang melanggar peraturan	1	3 %	1	3 %	2	6 %	19	54 %	12	34 %	145
15	Saling menghormati sesama rekan kerja	0	0 %	2	6 %	3	9 %	20	57 %	10	29 %	143
16	Kerjasama antara karyawan berjalan dengan baik	0	0 %	1	3 %	5	14 %	22	63 %	7	20 %	140

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya, sebanyak 154, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 10, yaitu pimpinan sangat mempercayai karyawan dalam melaksanakan tugas, sebanyak 104.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Kompensasi Finansial**

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas yang diberikan	5	14 %	2	6 %	10	29 %	14	40 %	4	11 %	115
2	Gaji yang diberikan perusahaan tepat waktu	0	0 %	5	14 %	10	29 %	16	46 %	4	11 %	124
3	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan	0	0 %	5	14 %	1	3 %	15	43 %	14	40 %	143
4	Insentif diberikan perusahaan sesuai dengan ketentuan berlaku	0	0 %	0	0 %	2	6 %	14	40 %	19	54 %	157
5	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi jabatan	0	0 %	0	0 %	5	14 %	20	57 %	10	29 %	145
6	Tunjangan yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan	0	0 %	5	14 %	8	23 %	16	46 %	6	17 %	128

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu Insentif diberikan perusahaan sesuai dengan ketentuan berlaku, sebanyak 157, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu Gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas yang diberikan, sebanyak 115.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Dapat memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan	1	3 %	1	3 %	1	3 %	16	46 %	16	46 %	150
2	Bersedia diberi tambahan pekerjaan jika diperlukan	0	0 %	1	3 %	9	26 %	15	43 %	10	29 %	139
3	Selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	2	6 %	3	9 %	12	34 %	16	46 %	2	6 %	118
4	Selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	0	0 %	6	17 %	9	26 %	17	49 %	3	9 %	122
5	Tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0 %	2	6 %	3	9 %	17	49 %	13	37 %	146
6	Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0 %	2	6 %	5	14 %	20	57 %	8	23 %	139
7	Selalu datang lebih awal dari jam kantor	0	0 %	1	3 %	11	31 %	17	49 %	6	17 %	133
8	Selalu hadir di setiap aktivitas pekerjaan di perusahaan	0	0 %	0	0 %	6	17 %	21	60 %	8	23 %	142
9	Mampu bekerja bersama dengan seluruh karyawan	0	0 %	2	6 %	12	34 %	17	49 %	4	11 %	128
10	Menyelesaikan tugas pekerjaan bersana team	0	0 %	2	6 %	21	60 %	10	29 %	2	6 %	117

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 1, yaitu Dapat memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan, sebanyak 150, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 10, yaitu Menyelesaikan tugas pekerjaan bersana team, sebanyak 117.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Validitas Variabel**

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<b>Disiplin Kerja</b>	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 14	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 16	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
<b>Kompensasi Finansial</b>	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,029	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel disiplin kerja, kompensasi finansial dan kinerja karyawan memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan disiplin kerja, kompensasi finansial dan kinerja karyawan, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Disiplin Kerja	0,922	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kompensasi Finansial	0,728	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinera Karyawan	0,839	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki kategori reliabel tinggi, karena berada pada rentan 0,6000 - 0,7999, sedangkan disiplin kerja, dan kinerja karyawan, memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 - 1,0000.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *one-sample kolmogorov – smirnov test* pada SPSS Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Disiplin Kerja	0,636	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kompensasi Finansial	0,205	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Karyawan	0,488	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel disiplin kerja, kompensasi finansial dan kinerja karyawan memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel disiplin kerja, kompensasi finansial dan kinerja karyawan berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear, dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,285	0,05	Sig > Alpha	Linier
Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	0,396	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan memiliki model regresi berbentuk linier



## 4.4 Hasil Analisis Data

### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.10**

**Persamaan Regresi Linear Berganda**

Variable	B
(Constant)	13,413
Disiplin Kerja	0,206
Kompensasi Finansial	0,548

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,413 + 0,206X_1 + 0,548X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 13,413 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel disiplin kerja dan kompensasi finansial maka besarnya kinerja karyawan adalah 13,413 satuan.
2. Koefisien disiplin kerja, artinya jika disiplin kerja, naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,206 satu satuan.
3. Koefisien kompensasi finansial, artinya jika kompensasi finansial naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,548 satu satuan.

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Model Summary**

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	0,681	0,463

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,463 artinya variabel disiplin kerja dan kompensasi finansial dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 46,3% dan sisanya 54,7% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah

hubungan antara variabel disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai  $r$  sebesar 0,681 berada pada rentang 0,6000 – 0,7999.

#### 4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,012	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	0,018	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

1. Berdasarkan tabel 4.12 didapat perhitungan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,012) < Alpha (0,05), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terhadap berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan pada bagian *service* dan *body repair* PT Honda Arista Rajabasa
2. Berdasarkan tabel 4.12 didapat perhitungan pada kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,018) < Alpha (0,05), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial terhadap berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan pada bagian *service* dan *body repair* PT Honda Arista Rajabasa

#### 4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan pada bagian *service* dan *body repair* PT Honda Arista Rajabasa.

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Pembahasan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,012) < Alpha (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan pada bagian *service* dan *body repair* PT Honda Arista Rajabasa. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendrayani, (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya dan akan membangkitkan semangat kerja karyawan dan tercapai tujuan organisasi. Semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Supriyadi (2017) menyatakan bahwa

disiplin merupakan pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Berdasarkan hasil jawaban responden di atas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya, sebanyak 154, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 10, yaitu pimpinan sangat mempercayai karyawan dalam melaksanakan tugas, sebanyak 104. Oleh karena itu pimpinan harus memperketat pengawasan dan mengevaluasi secara rutin aktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

#### **4.5.2 Pembahasan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig ( $0,018$ ) < Alpha ( $0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan pada bagian *service* dan *body repair* PT Honda Arista Rajabasa. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Loppies (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi finansial maka kinerja karyawan akan meningkat. Pemberian kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya kompensasi finansial yang sesuai bagi karyawan maka akan mendorong semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan yang pasti akan lebih tanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. Dan apabila sebaliknya, jika kompensasi finansial yang diberikan tidak sesuai. Pratama (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Berdasarkan hasil jawaban responden di atas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu Insentif diberikan perusahaan sesuai dengan

ketentuan berlaku, sebanyak 157, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu Gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas yang diberikan, sebanyak 115. Oleh karena itu PT Honda Arista Rajabasa mengatur ulang sistem penggajian untuk dapat menyesuaikan dengan beban kerja yang dilakukan sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

#### **4.5.3 Pembahasan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-F), diperoleh nilai sig  $(0,000) < \text{Alpha } (0,05)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan pada bagian *service* dan *body repair* PT Honda Arista Rajabasa. Variabel disiplin kerja dan kompensasi finansial dapat menjelaskan kinerja karyawan pada bagian *service* dan *body repair* PT Honda Arista Rajabasa, sebesar 46,3%. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faris (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta penelitian yang dilakukan oleh Maryadi dan Misrania (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika disiplin kerja dan kompensasi finansial maka kinerja karyawan akan meningkat. Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan melakukan beberapa kegiatan diantaranya pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan karena kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan dan mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa usahanya dihargai dan perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang baik, umumnya karyawan tersebut akan bekerja lebih semangat untuk meningkatkan kinerjanya (Mulyapradana, dkk 2020). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif

manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya (Supriyadi, 2017). Menurut Satriawan (2019) kompensasi finansial merupakan balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk uang sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan