

PENGARUH KERJA SAMA TIM, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ANTAM TBK. UNIT BISNIS PERTAMBANGAN NIKEL MALUKU UTARA

THE EFFECT OF TEAMWORK, WORK MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE AT PT ANTAM TBK. NORTH MALUKU NICKEL MINING BUSINESS UNIT

Yoljens Y. Olarain¹, Olivia S. Nelwan², Genita G. Lumintang³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: ¹yoljensolarain062@student.unsrat.ac.id, ²olivnelwan@gmail.com,
³genitagracia73@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling. Data dikumpulkan dari 83 responden melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 27. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, kerja sama tim (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata kunci: Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja

Abstract : This study aims to determine the effect of teamwork, work motivation, and work discipline on employee performance at PT. Antam Tbk. North Maluku Nickel Mining Business Unit. This study uses a quantitative approach with purposive sampling technique. Data were collected from 83 respondents through a questionnaire with a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software version 27. The results of the analysis show that simultaneously, teamwork (X1), work motivation (X2), and work discipline (X3) have a significant effect on work performance (Y). Partially, the results of the study indicate that teamwork partially has a positive and significant effect on work performance. The work motivation variable (X2) partially has a positive and significant effect on work performance. The work discipline variable (X3) partially has a positive and significant effect on work performance.

Keyword: Teamwork, Work Motivation, Work Discipline, Work Achievement

Article history

Received: Oktober 2025

Reviewed: Oktober 2025

Published: Oktober 2025

Plagirism checker no 1161

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHALUAN

Latar Belakang

Industri pertambangan memainkan peran yang sangat penting dalam mendukung perekonomian nasional Indonesia. Kontribusinya yang besar terlihat dari kemampuan sektor ini dalam menghasilkan pendapatan negara melalui ekspor bahan mentah, yang menjadi salah satu sumber devisa utama bagi Indonesia. Pada tahun 2022, sektor pertambangan menyumbang sekitar 12,22% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), menjadikannya salah satu pilar utama perekonomian nasional (Faroja, 2024). Selain itu, industri ini juga mendorong pembangunan ekonomi di berbagai daerah dengan menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat lokal, yang pada akhirnya berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menurunkan tingkat pengangguran. Salah satu komoditas unggulan dalam industri pertambangan yang saat ini menjadi fokus perhatian adalah nikel.

Bersumber dari *databooks.katadata.co.id* terlihat bahwa Indonesia menjadi negara penghasil nikel terbesar di dunia pada 2023 dengan perkiraan volume produksi 1,8 juta metrik ton, berkontribusi 50% terhadap total produksi nikel global. Meskipun Indonesia menempati posisi terdepan sebagai produsen dan pemilik cadangan nikel terbesar di dunia, negara ini menghadapi sejumlah tantangan penting dalam pengelolaan sumber daya tersebut secara berkelanjutan, khususnya dalam hal pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berpengalaman. Oleh karena itu, kolaborasi antara pemerintah dan industri menjadi sangat penting dalam merancang program pelatihan yang menyeluruh dan berkelanjutan. Dengan memperkuat keterampilan dan pengetahuan karyawan, perusahaan tidak hanya dapat mengoptimalkan pemanfaatan potensi nikel yang melimpah, tetapi juga dapat meningkatkan prestasi kerja individu, mendorong produktivitas, dan memperkuat daya saing Indonesia di pasar global.

Unit Bisnis Pertambangan Nikel di Maluku Utara merupakan salah satu bagian vital dari PT. ANTAM, yang berkontribusi besar terhadap produksi nikel nasional. Dalam mengelola unit ini, PT. ANTAM menghadapi tantangan geografis dan lingkungan kerja yang menuntut pengelolaan SDM yang lebih ketat. Salah satu masalah utama adalah adanya kesenjangan dalam keterampilan, di mana banyak karyawan belum memiliki kemampuan yang cukup untuk mengoperasikan teknologi modern dalam proses pengolahan nikel. Keterbatasan keterampilan ini tidak hanya menghambat efisiensi operasional, tetapi juga dapat menurunkan prestasi kerja karyawan. Karyawan yang tidak terlatih dengan baik berisiko tidak dapat mencapai target produksi dan standar kualitas yang diharapkan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada pengelolaan SDM yang optimal, karena kinerja SDM yang unggul akan berdampak langsung pada produktivitas dan efisiensi dalam bekerja. Maka dari itu, peningkatan prestasi kerja karyawan menjadi prioritas utama guna memastikan operasional tambang berjalan lancar dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu aspek krusial yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi untuk memastikan keberlangsungan dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Prestasi kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong setiap individu untuk terus berkembang, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya secara lebih efektif (Robbins & Judge, 2018). Karyawan yang berprestasi cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi, yang pada akhirnya mendorong semangat kerja mereka. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Harter *et al.* (2020), karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan lebih mampu menghadapi tantangan kerja dengan baik. Mereka juga cenderung lebih fokus dan disiplin, sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang lebih baik dan dalam waktu yang lebih singkat. Prestasi kerja karyawan tidak hanya bergantung pada kompetensi teknis yang dimiliki, tetapi juga pada faktor-faktor non-teknis seperti kerja sama tim, motivasi, dan

disiplin kerja. Faktor-faktor non-teknis seperti kemampuan berkolaborasi dalam tim dan motivasi intrinsik sering kali menjadi penentu utama dalam mencapai kinerja yang optimal. Karyawan yang mampu bekerja sama dengan baik dalam tim dan memiliki motivasi tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan dan mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi.

Kerja sama dalam perusahaan adalah sebuah faktor yang sangat penting untuk mempercepat lajunya berkembang sebuah organisasi, interaksi antar sesama karyawan agar lebih mudah mencapai tujuan dari organisasi semakin sinkronnya sebuah organisasi maka akan semakin mudah sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dari sebuah perusahaan, maka dari itu perlu di perhatikan kerja sama yang nampak pada sebuah organisasi. Seperti yang dijelaskan oleh Hidayat dan Susanto (2022), dimana kerja sama tim sebagai suatu tindakan perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung dengan skill tiap individu yang digabungkan untuk mendapat hasil yang lebih baik dibanding dengan hasil kerja individu untuk mencapai tujuan yang jelas. Maulana dan Yusuf (2024), menyebutkan bahwa kerja sama tim adalah kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri. Artinya Kerja sama tim memungkinkan setiap anggota untuk memahami peran dan kebutuhan masing-masing, sehingga masalah dapat diselesaikan dengan lebih efisien. Oleh karena itu, kerja sama tim tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kemampuan berkomunikasi, dan memudahkan pemecahan masalah. Kerja sama tim adalah elemen penting dalam industri pertambangan, tetapi sering kali muncul permasalahan yang menghambat efektivitasnya. Di PT. ANTAM Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara, masalah kerja sama tim bisa terlihat dalam bentuk kurangnya komunikasi yang efektif antaranggota tim, yang menyebabkan kesalahan operasional atau tugas yang tidak terselesaikan dengan baik. Selain itu, tekanan kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang ekstrem bisa memicu konflik internal atau ketidaksepahaman di antara karyawan, sehingga menurunkan kualitas kolaborasi. Kurangnya koordinasi antar departemen juga bisa memperparah masalah ini, menyebabkan ketidakmampuan tim untuk bekerja secara efisien dan mencapai target bersama.

Motivasi kerja merupakan faktor krusial yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu mereka mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2019), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi seseorang, semakin besar upayanya dalam menyelesaikan tugas dengan maksimal. Kurangnya motivasi dalam lingkungan kerja dapat berdampak negatif pada pencapaian target perusahaan. Karyawan yang merasa tidak mendapatkan apresiasi dari pimpinan cenderung kehilangan semangat dan merasa hasil kerja mereka tidak dihargai, yang pada akhirnya menurunkan kinerja mereka. Dessler (2020) menegaskan bahwa penghargaan dan pengakuan dari perusahaan merupakan salah satu faktor utama yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Jika karyawan merasa dihargai, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Ryan dan Deci (2020) dalam teori *Self-Determination* mereka menjelaskan bahwa motivasi dapat bersifat intrinsik, yang berasal dari kepuasan pribadi dalam melakukan pekerjaan, atau ekstrinsik, yang dipengaruhi oleh insentif dan faktor eksternal lainnya. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan tetap termotivasi. Motivasi yang kuat tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga mempengaruhi kualitas kerja dan kepuasan karyawan. Perusahaan yang sukses adalah yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang (Wibowo, 2022). Dengan demikian, motivasi kerja bukan hanya berkontribusi pada kepuasan individu, tetapi juga pada pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

Disiplin kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Semakin disiplin karyawan dalam mengikuti prosedur dan standar operasional perusahaan,

semakin terorganisir mereka dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan kinerja. Menurut Fauzi dan Nasution (2020), Disiplin kerja berfungsi sebagai penggerak utama dalam mendorong produktivitas dan kualitas kerja karyawan, yang berimbas langsung pada pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, disiplin kerja meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja karyawan. Sejalan dengan itu, Fitriani (2021) menyatakan bahwa “Karyawan yang disiplin memiliki kemampuan untuk mengelola waktu dan sumber daya secara efektif, sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.” Disiplin ini juga berkontribusi pada kepercayaan dan kredibilitas perusahaan, baik di mata pelanggan maupun mitra bisnis. Penting untuk diingat bahwa perusahaan dengan disiplin kerja yang kuat dapat lebih mudah menghadapi tantangan dan persaingan di pasar. Sebagaimana dikatakan oleh Tanjung (2022), Perusahaan yang menanamkan budaya disiplin kerja akan lebih cepat beradaptasi dengan perubahan dan lebih siap menghadapi tantangan yang ada.” Dalam konteks ini, disiplin kerja membangun kepercayaan yang kokoh dari pelanggan dan mitra bisnis. Lebih lanjut, karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi tidak hanya mengikuti jadwal kerja, tetapi juga mampu memprioritaskan tugas dengan tepat, mengelola waktu dengan baik, dan menghindari gangguan. Hal ini berdampak pada kualitas kinerja mereka. Disiplin kerja yang baik membantu karyawan untuk tetap fokus, menyelesaikan tugas dengan kualitas yang lebih tinggi, serta memenuhi target yang ditetapkan perusahaan (Setiawan dan Harahap, 2021).

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penulis termotivasi untuk mengangkat topik **Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk, Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara.**

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latarrbelakang masalah di atas, maka penelitiann ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kerja sama tim terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Antam Tbk. Unit bisnis pertambangan nikel Maluku Utara.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Antam Tbk. Unit bisnis pertambangan nikel Maluku Utara.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Antam Tbk. Unit bisnis pertambangan nikel Maluku Utara.
4. Untuk mengetahui kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Antam Tbk. Unit bisnis pertambangan nikel Maluku Utara

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yuliani (2023:3), Manajemen sumber daya manusia mempunyai definsi sebagai suatu proses perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien dengan maksud unntuk mencapai tujuan organisasi dan masyarakat secara terpadu.

Prestasi Kerja

Menurut (Makkira et al., 2022), Prestasi kerja merupakan hasil dari apa yang dikerjakan seseorang terlebih khusus pegawai atau karyawan yang dicapai melalui kemampuan yang diberikan secara totalitas dalam rangka tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Flippo dalam (Manuain, 2022), indikator dari prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Mutu kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketanggungan
4. Sikap

Kerja Sama Tim

Menurut West dalam (Najati & Susanto, 2022) kerjasama tim adalah sekumpulan orang yang menjadi sebuah kelompok yang dimana mereka bekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang jelas, dengan tugas yang menantang yang dimana dapat diselesaikan secara efisien dengan bekerja bersama-sama daripada secara individu, kelompok dari orang-orang ini relatif kecil, kerjasama tim dibutuhkan tujuan yang jelas, kepastian, serta kelompok orang yang memiliki peran masing-masing yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut West dalam (Najati & Susanto, 2022) indikator dari kerjasama tim adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab
2. Saling berkontribusi
3. Pengarahan kemampuan

Motivasi Kerja

Menurut (Rayyan & Paryanti, 2021), Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang bisa dikembangkan guna meningkatkan keinginan individu untuk dapat bekerja kerja dengan memberikan seluruh usaha dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang dimana kekuatan potensial ini berada pada diri setiap individu. Menurut Mangkunegara (2017:101) indikator dalam motivasi kerja, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Disiplin Kerja

Menurut Damianus dalam (Marliana & Febrian, 2023) Disiplin kerja merupakan langkah-langkah yang mengkritik bahkan mendenda pekerja yang disebabkan karena tidak mengikuti prosedur maupun aturan. Menurut Agustini (2019:104) merumuskan beberapa indikator disiplin dalam proses kinerja :

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Tanggung jawab
5. Kesadaran bekerja

Penelitian Terdahulu

- Penelitian Pangarungan, Nelwan dan Lumintang (2023)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh locus of control, kebahagiaan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan AirNav Indonesia cabang Manado baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa locus of control, kebahagiaan, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan AirNav Indonesia Cabang Manado Secara parsial, locus of control dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sementara kebahagiaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

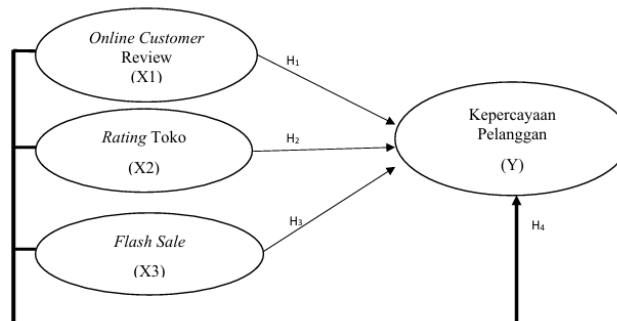
- Penelitian Lestari dan Permatasari (2023)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Divisi Operasional PT. Pegadaian Galeri 24 Jakarta Pusat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara simultan, pengalaman kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

- Penelitian Budiman dan Rukismono (2022)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan team work terhadap prestasi kerja pegawai PT. AGRINDO. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, kompetensi, team-work berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. AGRINDO. kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai PT. AGRINDO.

Model Penelitian



Gambar 2.

Model Penelitian

Sumber : Data Olahan Peneliti Tahun 2024

Hipotesis

H0₁: Kerja Sama Tim tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

H₁: Kerja Sama Tim berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

H0₂: Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

H₂: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

H0₃: Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

H₃: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

H0₄: Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

H₄: Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Studi ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian yang menggunakan data berupa angka untuk menganalisis suatu kejadian maupun fenomena atau permasalahan tertentu. Penelitian asosiatif meneliti hubungan atau pengaruh dua atau lebih variabel. Dalam kasus ini, variabel independen, Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja, berpengaruh terhadap variabel dependen, prestasi kerja.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Sugiyono (2020) menyebutkan bahwa populasi adalah suatu wilayah yang mencakup subjek atau objek yang akan ditentukan oleh peneliti untuk penelitiannya yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan kemudian akan diambil kesimpulan mengenai hal tersebut. Populasi dari studi ini menggunakan pegawai yang ada pada Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara dari PT. ANTAM yang sebanyak 484 karyawan. Hasil kalkulasi menggunakan rumus Slovin menunjukkan bahwa jumlah sampel yang akan digunakan pada studi ini adalah 82,87 maka berdasarkan hasil tersebut akan dibulatkan menjadi 83 responden untuk mewakili keseluruhan populasi. Dalam mengambil sampel dari penelitian ini, akan digunakan Teknik

sampling yaitu Purposive Sampling dengan kriteria yaitu : Karyawan tetap dan Lama bekerja > 1 tahun.

Jenis dan Sumber Data

Data primer akan digunakan dalam penelitian ini terlebih khusus dalam hasil dari pengolahan data yang didapatkan dari hasil kuesioner. Sementara itu, untuk mendukung hasil dari penelitian, data sekunder akan digunakan dalam studi ini yaitu menggunakan referensi yang ada pada perpustakaan serta membaca buku dan penelitian yang membahas judul yang serupa, serta artikel yang berkaitan dengan penelitian ini sebagai acuan yang akan menunjang untuk mendukung hasil dari studi ini

Teknik Pengumpulan Data

Metode dari studi ini menggunakan kuantitatif. Kuesioner akan digunakan untuk mengumpulkan data. Kuesioner merupakan alat yang bertujuan untuk membantu dalam pengumpulan data dari responden secara spesifik sesuai dengan jumlah yang sudah ditentukan yaitu pada Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara dari PT. ANTAM. Studi ini memakai Skala Likert untuk memilih jawaban dari para responden terkait dengan pertanyaan yang diberikan.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas merupakan alat yang dipakai guna menakar kuesioner untuk membuktikan benar atau tidaknya kuesioner tersebut (Ghozali, 2021). Uji validitas mewajibkan pertanyaan atau pernyataan yang diberikan sungguh-sungguh mewakili suatu topik atau hal yang ingin diketahui. Uji validitas digunakan untuk memeriksa validitas pertanyaan yang diberikan, untuk memastikan validitas pertanyaan dalam kuesioner, dan untuk memastikan apakah pertanyaan tersebut relevan dengan penelitian itu sendiri. Artinya, hanya jika alat tersebut dapat dipercaya, suatu hal akan valid. Selain itu, lebih sulit untuk mengevaluasi validitas suatu instrumen daripada mengevaluasi reliabilitas itu sendiri karena validitas mengevaluasi informasi tentang pengetahuan. Uji reliabilitas berfungsi untuk mengevaluasi konsistensi kuesioner, dengan tujuan memastikan bahwa kuesioner dianggap reliabel jika hasil yang diberikan tetap konsisten (Ghozali, 2021). Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6; sebaliknya, jika nilai tersebut di bawah 0,6, maka variabel tersebut dianggap tidak reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam rangka untuk memastikan bahwa variabel bebas dan terikat berdistribusi normal dalam model regresi, maka dilakukan uji normalitas. Hasil uji statistik dapat dianggap tidak valid jika asumsi dari uji t dan uji f yang mengharuskan residual untuk berdistribusi secara normal tidak terpenuhi (Ghozali, 2021). Uji normalitas dapat dikatakan lulus jika hasilnya menunjukkan titik mengikuti garis yang ada. Uji statistik Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk mencari tahu apakah data yang kita peroleh berdistribusi normal maupun tidak. Nilai signifikansi > 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sedangkan nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan hasil yang sebaliknya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas dibuat guna mencari tahu bila ada hubungan antar variabel bebas yang semestinya tidak saling berkorelasi (Ghozali, 2021). Dalam mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai toleransi dan VIF. Data dinyatakan terjadi multikolinearitas apabila nilai toleransi < 0,10 dan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2021).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2022) Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mengetahui apakah terjadi masalah heteroskedastisitas pada variabel dalam sebuah model regresi yang tidak konstan, model regresi dianggap baik jika tidak terdapat heteroskedastisitas dan varian residu konstan (homoskedastisitas) (Ghozali, 2021).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan dalam rangka mengidentifikasi seberapa banyak pengaruh dari variabel independent terhadap dependen (Ghozali, 2021). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mempelajari bagaimana keadaan variabel terikat akan berubah dan bagaimana nilainya akan turun jika dua atau lebih variabel yang berfungsi sebagai faktor prediktor meningkat atau diubah. Jika variabel independen penelitian berjumlah lebih dari satu, atau setidaknya dua, analisis regresi linier berganda akan digunakan. Berikut merupakan persamaan regresi linear berganda pada studi ini:

$$Y = \alpha + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + e$$

Y	= Prestasi Kerja
α	= Koefisien
X1	= Kerja Sama Tim
X2	= Motivasi Kerja
X3	= Disiplin Kerja
B1	= Koefisien Kerja Sama Tim
B2	= Koefisien Motivasi Kerja
B3	= Koefisien Disiplin Kerja
e	= Error

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji-f berfungsi sebagai penentu dari nilai signifikan yang ada pada seluruh regresi, uji-f dilakukan disaat perbedaan dari dua varians harus dinilai secara signifikan (Alfina, 2024). Dalam menentukan hasil dari uji t dapat dilihat melalui:

1. Dapat diketahui bahwa faktor-faktor independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen jika f hitung lebih besar atau sama dengan f tabel ($\alpha = 0,05$) dan Sig. $< 0,05$.

Uji t (Parsial)

Uji-t digunakan guna menemukan dampak dari variabel bebas pada variabel terikat yang digunakan guna menemukan seberapa jauh variabel bebas akan dipengaruhi oleh variabel terikat (Sinaga, 2023). Dalam menentukan hasil dari uji t dapat dilihat melalui:

1. Hasil dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen pada dependen secara parsial apabila t hitung $>$ t tabel dengan nilai $\alpha = 0,05$ atau nilai sig $< 0,05$
2. Hasil dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen pada dependen secara parsial apabila t hitung $<$ t tabel dengan nilai $\alpha = 0,05$ atau nilai sig $> 0,05$

Uji Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi berganda merupakan instrumen analisis yang menggambarkan tingkat hubungan yang erat antara variabel bebas (pemasaran berdasarkan pengalaman, citra merek dan kualitas yang dirasakan) dengan variabel terikat (keputusan pembelian). Uji Koefisien Determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang ada dalam penelitian tersebut. Apabila Nilai koefisien mendekati satu, maka dikatakan variabel independen berpengaruh sangat kuat terhadap variabel dependen yang ada didalam penelitian. Sedangkan, jika R² kecil

maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat rendah. (Ghozali, 2021).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

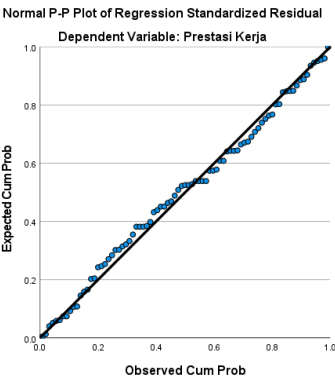
Variabel	Items	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	Sig.	Status	Cronbach Alpha	Status
Kerja Sama Tim	X _{1.1}	0,861	<,001	Valid	0,844	Reliabel
	X _{1.2}	0,900	<,001	Valid		
	X _{1.3}	0,860	<,001	Valid		
Motivasi Kerja	X _{2.1}	0,691	<,001	Valid	0,905	Reliabel
	X _{2.2}	0,897	<,001	Valid		
	X _{2.3}	0,923	<,001	Valid		
	X _{2.4}	0,896	<,001	Valid		
	X _{2.5}	0,841	<,001	Valid		
Disiplin Kerja	X _{3.1}	0,719	<,001	Valid	0,794	Reliabel
	X _{3.2}	0,841	<,001	Valid		
	X _{3.3}	0,779	<,001	Valid		
	X _{3.4}	0,695	<,001	Valid		
	X _{3.5}	0,678	<,001	Valid		
Prestasi Kerja	Y _{1.1}	0,854	<,001	Valid	0,854	Reliabel
	Y _{1.2}	0,831	<,001	Valid		
	Y _{1.3}	0,866	<,001	Valid		
	Y _{1.4}	0,794	<,001	Valid		

(Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2025)

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari rtabel yaitu 0,215 serta memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga item-item variabel yang diukur dalam penelitian ini dinyatakan valid sebagai alat ukur dan pada Tabel 1 juga menunjukkan bahwa nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,06 pada seluruh instrumen variabel sehingga item-item variabel pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
(Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2025)

Berdasarkan gambar 2 uji visual menggunakan p-plot (probability plot) menunjukkan bahwa dsitribusi normal. P-plot of Regression Standardized Residual yang dihasilkan dalam penelitian ini menggambarkan visual titik-titik data yang mendekati dan membentuk garis lurus sepanjang garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

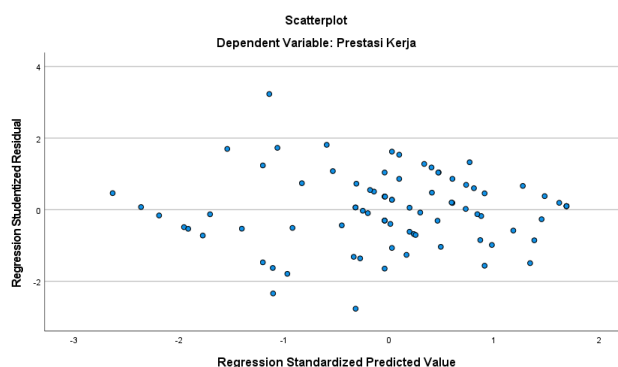
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kerja Sama Tim	0,426	2.346	Non Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,540	1,850	Non Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,627	1.595	Non Multikolinearitas

(Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2025)

Berdasarkan hasil dari Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolineartias antar variabel independent dalam model regresi penelitian. Hal ini ditunjukkan oleh nilai tolerance masing-masing variabel independen yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel independen yang kurang dari 10.

Uji Hekterosedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Hekterosedastisitas

(Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2025)

Berdasarkan Gambar 3, scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar garis 0 pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah heterokedastisitas, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.841	1.240		2.291	.025
Kerja Sama Tim	.466	.132	.365	3.535	<,001
Motivasi Kerja	.136	.049	.254	2.761	.007
Disiplin Kerja	.265	.071	.319	3.746	<,001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 3 diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B1X1 + B2X2 + B3X3 + e$$

$$Y = 2,841 + 0,466X_1 + 0,136X_2 + 0,265X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (α) sebesar 2,841 ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, bahwa jika nilai variabel Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja adalah 0 maka Prestasi Kerja (Y) akan tetap diperoleh sebesar 2,841 dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Koefisien regresi (β_1) variabel Kerja Sama Tim (X_1) sebesar 0,466 dengan nilai positif. Artinya variabel Kerja Sama Tim meningkat sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,466 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kerja Sama Tim berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Antam Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara.
3. Koefisien regresi (β_2) variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,136 dengan nilai positif. Artinya variabel Motivasi Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,136 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Antam Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara.
4. Koefisien regresi (β_3) variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,265 dengan nilai positif. Artinya variabel Disiplin Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,265 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Antam Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	316.583	3	105.528	46.811
	Residual	178.092	79	2.254	
	Total	494.675	82		

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

b. Predictors: (Constant), *Work life balance*, *Burnout*

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai Fhitung sebesar 46,811 dengan Ftabel sebesar 2,72. Karena nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($46,811 > 2,71$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kerja sama tim, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Antam Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara. Dengan demikian, H_0 (hipotesis nol) ditolak dan H_4 (hipotesis alternatif) diterima.

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.841	1.240		2.291	.025
Kerja Sama Tim	.466	.132	.365	3.535	<,001
Motivasi Kerja	.136	.049	.254	2.761	.007
Disiplin Kerja	.265	.071	.319	3.746	<,001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Untuk menguji pengaruh terhadap masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara satu per satu atau parsial maka dapat dilakukan dengan uji t. Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kerja Sama Tim, Variabel kerja sama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dikarenakan nilai t hitung $3,535 > t$ tabel $1,990$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya kerja sama tim merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Antam Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa Hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan kerja sama tim berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Antam Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara dapat diterima atau terbukti.
2. Motivasi Kerja, Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dikarenakan nilai t hitung $2,761 > t$ tabel $1,990$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,007 < 0,05$. Artinya motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Antam Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa Hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Antam Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara dapat diterima atau terbukti.
3. Disiplin Kerja, Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dikarenakan nilai t hitung $3,746 > t$ tabel $1,990$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Antam Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa Hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Antam Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara dapat diterima atau terbukti.

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.626	1.501444

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kerja Sama Tim
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0,800 yang berarti nilainya mendekati 1. Nilai ini menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara variabel independen (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kerja Sama Tim) dengan variabel dependen (Prestasi Kerja). Nilai R berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 menunjukkan hubungan yang semakin kuat. Dari tabel model summary, kita juga dapat melihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,640. Artinya, sebesar 64% variasi dalam Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kerja Sama Tim. Sisanya, yaitu 36% ($100\% - 64\%$) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kualitas kerja sama tim dalam suatu organisasi, maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan. Dengan demikian maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Peneliti menyatakan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Antam Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara. Dalam lingkungan kerja PT. ANTAM Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara, yang bergerak di sektor pertambangan, koordinasi

antar karyawan sangat krusial untuk menjaga produktivitas dan keselamatan kerja. Kerja sama tim yang solid memungkinkan pembagian tugas yang lebih efektif, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Dengan adanya kerja sama tim yang baik, karyawan dapat saling berbagi pengetahuan dan keterampilan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan prestasi kerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Budiman dan Rukismono (2022), ditemukan bahwa Kerja Sama Tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula prestasi kerja yang mereka capai. Dengan demikian maka H2 diterima dan H0 ditolak. Peneliti menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Antam Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara. Hal ini disebabkan karena motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen dalam menjalankan tugasnya, meningkatkan produktivitas, serta mencapai target kerja dengan lebih efektif. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung lebih disiplin, proaktif, dan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Di lingkungan PT. ANTAM Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara, yang bergerak di sektor pertambangan, motivasi kerja menjadi faktor krusial karena pekerjaan di bidang ini sering kali menuntut tenaga, keterampilan, dan dedikasi yang tinggi. Dengan adanya motivasi yang kuat, karyawan akan lebih antusias dalam bekerja, lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya, dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Pangarungan, Nelwan dan Lumintang (2023), ditemukan bahwa, Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula prestasi kerja yang mereka capai. Dengan demikian maka H3 diterima dan H0 ditolak. Peneliti menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Antam Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja yang tinggi memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan aturan, prosedur, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih tepat waktu, konsisten dalam menjalankan tugas, serta lebih teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap prestasi kerja. Dalam penelitian ini, temuan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sejalan dengan hasil dari berbagai studi sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari dan Permatasari (2023), terdapat pengaruh positif serta signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu kerja sama tim, motivasi kerja dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Antam Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang efektif sangat bergantung pada aspek kerja sama, dorongan motivasional, serta tingkat kedisiplinan yang diterapkan dalam perusahaan. Dengan demikian hipotesis alternatif (Ha4) diterima dan hipotesis nol (H04) ditolak. Hasil penelitian ini selaras

dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Budiman dan Rukismono (2022) yang menganalisis pengaruh kerja sama tim terhadap prestasi kerja, dimana penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Demikian pula, penelitian yang dilakukan oleh Pangarungan, Nelwan dan Lumintang (2023) menegaskan bahwa motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sementara itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Permatasari (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja juga mempengaruhi prestasi kerja secara positif dan signifikan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan serta pembahasan mengenai pengaruh Kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Antam Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara dapat disimpulkan bahwa:

1. Kerja sama tim berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap prestasi kerja karyawan PT. Antam Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara
2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap prestasi kerja karyawan PT. Antam Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara
3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap prestasi kerja karyawan PT. Antam Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara
4. Kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Antam Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut beberapa saran yang dapat diterapkan oleh PT. Antam Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel Maluku Utara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan:

1. Untuk Perusahaan :
 - a. Variabel kerja sama tim, perusahaan perlu menciptakan suasana diskusi yang lebih terbuka dan inklusif. Disarankan agar pimpinan tim memberikan dorongan dan kesempatan yang sama bagi setiap anggota untuk menyampaikan ide, serta memberikan apresiasi terhadap kontribusi yang diberikan. Selain itu, pelatihan komunikasi efektif juga dapat diterapkan untuk meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam menyampaikan pendapat. Dengan upaya tersebut, diharapkan interaksi tim menjadi lebih aktif dan sinergis, sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan secara menyeluruh.
 - b. Variabel motivasi kerja, perusahaan disarankan untuk meninjau kembali sistem perlindungan kerja yang berlaku, seperti jaminan keselamatan kerja di lapangan serta akses terhadap layanan kesehatan yang memadai.
 - c. Variabel disiplin kerja, perusahaan perlu memperkuat aturan tentang jam masuk kerja, menggunakan sistem absensi yang jelas, dan memberikan sanksi yang tegas namun adil bagi yang sering terlambat.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya :

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi studi lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian di masa depan dapat memberikan wawasan yang lebih luas bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Budiman, A., & Rukismono, M. (2022). Pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan team work terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Agrindo- Gresik. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 5(2), 89-97
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Faroja, U. H. (2024). Membuka Potensi Pajak: Bentuk Usaha Tetap Dari Kegiatan Pertambangan di Papua. *JURNAL PAJAK INDONESIA* (Indonesian Tax Review), 8(1), 171-183.
- Fauzi, A., & Nasution, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2), 45-56.
- Fitriani, M. (2021). Dampak Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Ritel. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(1), 37-49.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate* (10th ed.).
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2020). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*.
- Hidayat, I., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan Mnc Studios Departement Traffic 3tv (Mnctv, Gtv, Dan Rcti). *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 68- 76.
- Lestari, S. P., & Permatasari, R. I. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Operasional Pt. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 13(1), 83- 91.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Manuain, E. A. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 10-20.
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 53-71.
- Maulana, R., & Yusuf, M. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Perusahaan Manufaktur Plastik. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 860-870.
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 58-79.
- Pangarungan, K. C. L., Nelwan, O., & Lumintang, G. (2023). PENGARUH LOCUS OF CONTROL, KEBAHAGIAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN AIRNAV INDONESIA

CABANG MANADO. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 11(3), 523-534.

Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2(1), 9-19.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. Guilford Publications.

Setiawan, Y., & Harahap, R. (2021). Peningkatan Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 14(4), 112-125.

Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta, 1-11.

Tanjung, R. (2022). Disiplin Kerja dalam Menghadapi Persaingan Bisnis. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 10(3), 210-224.

Wibowo, S. (2022). Perilaku Organisasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.