

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Jaya

Kinanthi Yuliasari¹, Ety Nurhayaty²,

¹Universitas Bina Sarana Informatika

² Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: kinanthiyulias07@gmail.com¹, ety.eyy@bsi.ac.id²

Article History:

Keywords: *Motivasi, Disiplin, Kinerja*

***Abstrak:** Permasalahan kinerja karyawan bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Tujuan Penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Jaya. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan uji regresi berganda. Adapun Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel X1 dan X2 berdasarkan uji t menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Sementara hasil uji F menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} adalah 14,862, yang lebih besar dari f_{tabel} sebesar 3.090, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,00. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi simultan menunjukkan bahwa nilai R_{square} adalah 0,235 Artinya Secara Simultan Variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) memeberikan pengaruh terhadap Kinerja (Y) Sebesar 0,235 atau 23,5 % dan sisanya 76,5 % di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini .*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dalam organisasi, terutama dalam mencapai tujuan organisasi. Padahal, keberhasilan suatu organisasi juga sangat bergantung pada sumber daya yang dimilikinya. Berbeda dengan sumber daya lainnya, SDM memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi lainnya, sehingga pengelolaan SDM yang baik sangat penting untuk kelangsungan dan kemajuan perusahaan, termasuk di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Jaya.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu (Effendi & Yogie, 2019), Kinerja merupakan hasil yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Dalam penilaian kinerja

terdapat beberapa faktor antara lain motivasi dan tingkatan disiplin karyawan.

Motivasi adalah keinginan pribadi seseorang yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu yang dihadapi untuk mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan jumlah karyawan di setiap level meningkat. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memberikan semua karyawannya motivasi positif. Selain motivasi disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja dan pencapaian perusahaan. Seorang pekerja dengan standar disiplin yang tinggi akan tetap menjalankan tugasnya, meskipun tidak berhubungan langsung dengan pekerjaannya (Effendi & Yogie, 2019).

Motivasi dan disiplin kerja faktor yang sangat menentukan bagi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, di butuhkan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sangat penting dalam menyampaikan informasi serta tingkat disiplin karyawan dan motivasi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan karyawan.

LANDASAN TEORI

Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan dalam Febrianti, N.R 2020). Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Karena setiap individu memiliki perasaan atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut terdorong untuk bersikap dan bertindak (Enny, 2019). Motivasi yang di butuhkan oleh karyawan seperti, Kondisi Kerja (*Working Condition*), Gaji dan Upah (*Wages dan Salery*), Kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, Kualitas Supervisi (*Quality Supervisi*).

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Agustini, 2019). Kedisiplinan adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan dapat diartikan bila mana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku (Nabela, 2021). Kedisiplinan dipengaruhi oleh beberapa tingkat , Tujuan dan kemampuan, Keteladanan pemimpin, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukum, Ketegasan, Hukuman Antar Manusia.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu (Lilyana, De Yusa, dan Yatami, 2021). Kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi (Rerung, 2019). Kinerja merupakan proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka panjang waktu tertentu baik pendek maupun panjang. Indikator yang mengukur kinerja karyawan berupa, Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas dan Tanggung Jawab

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Jaya.

Pengumpulan data melalui Dokumentasi, Observasi dan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan perusahaan. Kuesioner tersebut disusun menggunakan skala Likert, yang memungkinkan responden untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan yang diberikan. Skala Likert ini membantu dalam mengkuantifikasi pendapat dan persepsi responden mengenai variabel-variabel yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa semua responden memiliki kesempatan yang sama dalam menjawab pertanyaan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian sebanyak 1400 orang. Populasi merupakan seluruh elemen yang dapat digunakan sebagai domain generalisasi elemen pada populasi adalah total objek pengukuran unit yang diminati (Sugiyono, 2019). Sedangkan Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 100 responden dengan menggunakan teknik *probability sampling*, menggunakan rumus solvin dengan jumlah nilai signifikannya $\alpha = 0,1$ (10%)

Rumus Penarikan Sampel:

$$n = N / (1 + N(e)^2)$$

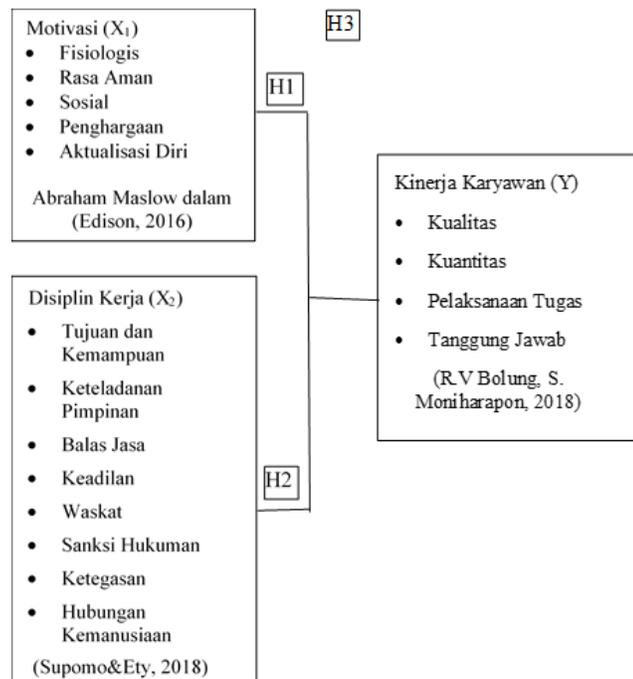
Keterangan :

n = Jumlah pada sampel

N = Jumlah pada populasi

e = Batas toleransi atau yang diperbolehkan kesalahan (error).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang memungkinkan peneliti untuk mengetahui pengaruh simultan dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sebelum analisis regresi dilakukan, uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian ini dapat diandalkan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner tersebut dapat mengukur konsep yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas memastikan konsistensi hasil jika pengukuran diulang. Selain itu, uji asumsi klasik dilakukan untuk memeriksa normalitas distribusi data, keberadaan heteroskedastisitas, dan multikolinearitas antara variabel independen. Uji normalitas memastikan bahwa data berdistribusi normal, uji heteroskedastisitas memastikan bahwa varians residual adalah konstan, dan uji multikolinearitas memastikan bahwa tidak ada hubungan linear yang tinggi antar variabel independen yang dapat mempengaruhi hasil regresi. Hasil dari analisis ini memberikan pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di perusahaan tersebut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis karakteristik responden, mayoritas karyawan Perumda Pasar Jaya berada dalam rentang usia 26-33 tahun adalah yang terbesar, dengan 41 karyawan yang mencakup 41%, menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja berada pada tahap karir yang stabil dan matang. Kelompok usia 18-25 tahun terdiri dari 38 karyawan, yang mencakup 38%, menggambarkan jumlah signifikan karyawan muda yang baru memulai karir mereka. Kelompok usia 33-40 tahun dan di atas 40 tahun masing-masing mencakup 13% dan 8%, menunjukkan bahwa perusahaan memiliki proporsi yang lebih kecil dari karyawan yang lebih senior. Distribusi usia ini menunjukkan potensi besar untuk pengembangan karyawan muda dan menengah yang dapat diberdayakan untuk posisi-posisi strategis di masa depan.

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
18-25	38	38%
26-33	41	41%
33-40	13	13%
>40	8	8%
Total	100	100%

Dari sisi pendidikan, mayoritas karyawan memiliki latar belakang pendidikan SMA, dengan 63 karyawan yang mencakup 63% dari total responden, menunjukkan bahwa SMA masih menjadi

tingkat pendidikan yang paling umum di kalangan karyawan perusahaan. Sementara itu, 12% karyawan memiliki latar belakang pendidikan SD/SMP, dan 25% memiliki gelar S1/S2. Ini menunjukkan bahwa Perumda Pasar Jaya juga membuka peluang bagi individu yang memiliki pendidikan lebih tinggi untuk berkarir di perusahaan tersebut. Berdasarkan jenis kelamin, distribusi karyawan cukup seimbang dengan 48% laki-laki dan 52% perempuan, mengindikasikan kebijakan rekrutmen dan pengembangan yang inklusif dan tidak memihak gender. Proporsi yang hampir sama antara laki-laki dan perempuan menunjukkan bahwa perusahaan berkomitmen terhadap prinsip kesetaraan gender dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif bagi semua karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 5.338, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,660, dan nilai signifikansi sebesar 0,002, lebih kecil dari 0,05. Ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja, dengan koefisien regresi 0,286 yang mengindikasikan setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,286 unit. Penelitian sebelumnya oleh Ahmad et al. (2019), menegaskan temuan ini dengan menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan pencapaian tujuan individu dan kinerja organisasi yang lebih baik. Penelitian mereka menemukan bahwa karyawan yang merasa termotivasi lebih cenderung untuk memberikan kontribusi maksimal dalam lingkungan kerja, menghasilkan kinerja yang lebih konsisten dan produktif. Oleh karena itu, dalam konteks Perumda Pasar Jaya, strategi untuk meningkatkan motivasi kerja, seperti pengakuan atas prestasi, pembangunan karir yang jelas, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, dapat menjadi langkah penting untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan.

Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,1991, lebih besar dari t tabel sebesar 1,660, dengan nilai signifikansi 0,003, yang lebih kecil dari 0,05, menandakan adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan prestasi kerja. Koefisien regresi sebesar 0,254 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,254 unit. Penelitian Nguyen et al. (2020) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa implementasi disiplin kerja yang konsisten dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam jangka panjang. Mereka menekankan pentingnya penerapan aturan dan prosedur yang konsisten dalam menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan efektif. Di Perumda Pasar Jaya, upaya untuk memperkuat kepatuhan terhadap disiplin kerja melalui pelatihan, pengawasan yang tepat, dan penghargaan atas kepatuhan, dapat membantu memastikan bahwa karyawan tetap fokus pada pencapaian tujuan organisasi dengan kualitas yang tinggi.

Tabel 2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2391.227	2	1195.613	14.862	.000 ^b
	Residual	7803.523	97	80.449		
	Total	10149.750	99			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI						

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 14.862 jauh lebih besar daripada f tabel sebesar 3.090, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,00. Hal ini berarti hipotesis keempat diterima, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi simultan menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,235 atau 23,5 %. Ini berarti bahwa secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 94,8% terhadap prestasi kerja karyawan, sementara sisanya sebesar 76,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian oleh Rahman et al. (2021) mendukung temuan ini dengan menemukan bahwa organisasi yang mampu mengintegrasikan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan baik akan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak. Mereka menyoroti pentingnya manajemen yang efektif dalam memotivasi karyawan dan menegakkan disiplin kerja sebagai elemen penting dalam mencapai tujuan strategis organisasi. Oleh karena itu, di Perumda Pasar Jaya, upaya untuk mengembangkan kebijakan dan praktik yang mendukung motivasi kerja dan disiplin kerja harus menjadi fokus utama dalam meningkatkan kualitas dan konsistensi kinerja karyawan.

Tabel 3. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.899	4.520		12.588	.000
	MOTIVASI	.285	.053	.474	5.338	.002
	DISIPLIN KERJA	.254	.000	.107	1.991	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja di Perumda Pasar Jaya. Temuan menunjukkan bahwa motivasi yang ditingkatkan dapat dicapai melalui program insentif seperti bonus dan kesempatan pengembangan karir, serta dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan. Sebagai tambahan, kebijakan disiplin yang konsisten dan ketat perlu diterapkan dengan pengawasan teratur dan pelatihan khusus tentang pentingnya disiplin kerja. Integrasi strategis dari pendekatan motivasi dan disiplin dalam manajemen sumber daya manusia juga dianjurkan, termasuk pengembangan kebijakan untuk meningkatkan pengelolaan kinerja karyawan secara efektif.

Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa karyawan yang termotivasi dan disiplin cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, manajemen perlu fokus pada keterlibatan karyawan dengan mendorong komunikasi terbuka dan partisipatif serta dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka. Evaluasi berkelanjutan atas kebijakan dan program yang diimplementasikan juga diperlukan untuk mengukur efektivitasnya dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Dengan mengadopsi

rekomendasi-rekomendasi ini, Perumda Pasar jaya diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasional secara keseluruhan melalui peningkatan motivasi dan disiplin kerja yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal penting. Pertama, hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai t hitung sebesar 5,338 dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,002, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Hal ini menegaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kedua, disiplin kerja (X2) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,991 dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,003 yang jauh lebih rendah dari nilai 0.05. Hasil ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas kerja juga memberikan kontribusi penting terhadap tingkat kinerja karyawan. Terakhir, hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama, motivasi kerja dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 14,862 dan nilai signifikansi yang sangat rendah.

DAFTAR REFERENSI

- Albar Tanjung, A., & Muliyani. (2021). Metodologi Penelitian. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=7sFHEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA54&ots=xzs0zXX5LG&sig=hq71EwTbIL8RmDRvLg2fvWK6A0&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Agustian, O. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar. Universitas Negeri Jakarta, 75. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6216-Full_Text.pdf
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206>
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1). Sidoarjo: Refika Aditama.
- Benny, B., Nugroho, N., Maulana Hutabarat, Fauzi Akbar, Supriyanto, & Arwin, A. (2021). Motivasi kerja karyawan PT. Abdi Wibawa Press Medan. <file:///C:/Users/Administrator/Downloads/593-662-1-PB.pdf>
- Daryanto, & Bintoro. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Edisi 1). Yogyakarta: Gava Media.
- Danang Sunyoto & Wagiman. (2023). Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja. Purbalingga: CV.Eureka Media Aksara.
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88–98. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/view/654/399>
- Ekhsan, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.

- <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
 Fathoni, A. (2014). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25* (9ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indriyani, M. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto*.
http://repository.ummy.ac.id/id/eprint/1295/1/M23%20017%20Rahmad%20Safitra_watermark_removed.pdf
- Kurniawati, Desi, & Judiseno, R. (2020). *Penggunaan Skala Likert untuk Menganalisa Efektivitas Registrasi Stakeholder Meeting Exhibition Industry*.
<http://prosidingold.pnj.ac.id/index.php/snrtb/article/view/5581/2612>
- Liana, W. (2020). *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia , Tbk Cabang Palembang*. 1(1), 65–72.
<https://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/25>
- Ningsih, S., & Hendra, D. (2019). *Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi*. 1, 43–53.
<https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jjom/article/view/1742/1270>
- Ni Kadek Suryani. (2021). *Kinerja Karyawan, Tinjauan Teori dan Praktis*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66.
<http://journal.lemlit.org/ojs/index.php/aj/article/view/20>
- Saputra, Saipul (2024) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Sosial dan BKPSDM Kota Batu*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
<http://etheses.uin-malang.ac.id/63630/>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiyah, Hidayah, N., Sabtohadhi, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*.
<https://repository.umi.ac.id/1989/2/Metodologi%20Penelitian%20Kuantitatif.pdf#page=8>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-4. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

The screenshot shows the 'Submissions' page of the journal's website. The browser address bar indicates the URL is journal-nusantara.com/index.php/JIM/submissions. The page header includes the journal title 'ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin' and navigation icons. The main content area is titled 'Submissions' and features two tabs: 'My Queue' (with a notification badge '1') and 'Archives'. A 'Help' icon is visible in the top right. Below the tabs is a 'My Assigned' section with a search bar, 'Filters', and 'New Submission' buttons. A single submission is listed with ID '4969' by author 'Yuliasari'. The title is 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum ...'. Action buttons for 'Submission', 'View', and a dropdown menu are provided for this entry.

The screenshot shows the author dashboard for submission ID 4969. The browser address bar shows the URL journal-nusantara.com/index.php/JIM/authorDashboard/submission/4969. The page header includes the journal title and a 'Back to Submissions' link. The submission details are displayed as follows: ID '4969', author 'Yuliasari', and title 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA ...'. A 'Library' button is present. The 'Workflow' section has two tabs: 'Workflow' and 'Publication'. Under 'Publication', there are four sub-tabs: 'Submission', 'Review', 'Copyediting', and 'Production'. The 'Submission Files' section includes a search bar and a table with one entry: a PDF file named '9876 PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KINERJA KARYAWAN PERUMDA PASR JAYA.pdf' with a date of 'August 17, 2024' and the file type 'Article Text'. A 'Download All Files' button is located at the bottom right of the file list.