

Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Jatibarang

Eno Sukma Melati^{1*}, Azzatillah²

^{1*}Universitas Wiralodra, Indramayu, Indonesia, enosukmamelati@gmail.com

²Universitas Wiralodra, Indramayu, Indonesia, azzatillah09@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Jatibarang, Indramayu. Metode dalam penelitian menggunakan kuantitatif asosiatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan *purposive sampling* sehingga didapatkan sampel penelitian sebanyak 30 pegawai ASN. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi menggunakan uji t dan uji f. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dan stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan dengan arah negatif terhadap prestasi kerja sedangkan secara simultan disiplin kerja dan stres kerja bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja.

Kata kunci: Disiplin kerja, Stres Kerja, Prestasi Kerja

1. Pendahuluan

Pendidikan memainkan peran penting di dunia karena merupakan kebutuhan manusia yang sangat penting untuk menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi pembangunan bangsa dan negara. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi mengakibatkan perubahan dan pertumbuhan ke arah yang lebih kompleks, sehingga menimbulkan masalah-masalah sosial. Oleh karena itu, penting untuk memberikan perhatian pada pendidikan guna mengembangkan potensi manusia dan menanggulangi permasalahan pendidikan di era globalisasi.

Di Indonesia, pentingnya pendidikan diimplementasikan dengan adanya berbagai kebijakan baru seperti perubahan kurikulum hingga diadakannya perpanjangan program wajib belajar dari 9 tahun menjadi 12 tahun untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mempersiapkan generasi muda untuk menghadapi tuntutan dunia kerja dan berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi negara. Salah satu bentuk pendidikan yang penting di Indonesia adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

SMK menekankan pada penguasaan keterampilan dan keahlian praktis yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri. Hal ini sangat penting dalam menghadapi tuntutan perkembangan industri dan dunia kerja. SMK mempersiapkan siswa untuk langsung siap kerja setelah lulus (Pavlova, 2009). Dengan fokus pada keterampilan praktis, lulusan SMK memiliki keunggulan dalam memasuki dunia kerja dan berkontribusi secara langsung. SMK menekankan pada penguasaan keterampilan dan keahlian praktis yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri. Hal ini sangat penting dalam menghadapi tuntutan perkembangan industri dan dunia kerja. SMK mempersiapkan siswa untuk langsung siap kerja setelah lulus. Dengan fokus pada keterampilan praktis, lulusan SMK memiliki keunggulan dalam memasuki dunia kerja dan berkontribusi secara langsung. Dengan menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas dan siap kerja, pendidikan SMK dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi negara.

SMK Negeri 1 jatibarang salah satu sekolah yang melaksanakan tugasnya sebagai instansi pendidikan yang melibatkan seluruh untuk mencetak generasi yang cerdas, unggul,

berkompetensi dan bertanggung jawab. Keberhasilan dalam pendidikan dapat diukur dengan prestasi kerja para pegawai. Prestasi kerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi atau lembaga. Ada dua faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai yaitu tingkat stres dan disiplin kerja (Nurmalasari, 2022).

Sayangnya, masih banyak masalah yang terjadi pada SMK Negeri 1 Jatibarang yang menyebabkan terjadinya penurunan prestasi kerja pegawai. Kurangnya kedisiplinan karyawan, hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang tidak mengikuti tata tertib dan peraturan yang berlaku seperti tidak datang tepat waktu hingga tidak datang bekerja. Di sisi lain, pegawai merasa stres dikarenakan lemahnya administrasi pembelajaran dan sarana prasarana pendukung sehingga menjadikan kurangnya pengetahuan guru tentang teknologi, seperti penggunaan komputer dan *handphone* sebagai sarana pembelajaran sehingga guru terkendala dalam melakukan pelatihan dan memberikan materi secara daring.

2. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif yaitu merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Rusiadi, 2016). Populasi penelitian ini adalah Pegawai SMK Negeri 1 Jatibarang berjumlah 41 Pegawai ASN dengan teknik pengambilan sampel menggunakan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yaitu pengambilan data ditetapkan dengan berdasarkan karakteristik dan ciri-ciri tertentu agar mendapatkan sampel yang sesuai dengan penelitian sehingga diperoleh sampel sebanyak 30 pegawai ASN SMK Negeri 1 Jatibarang.

Analisis penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji signifikansi. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item-item di dalam kuesioner dapat mengukur kebutuhan dari suatu penelitian dan dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Sugara et al., 2020). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu alat ukur dapat diandalkan atau tidak, uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach Alpha yang dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ (Sugiyono, 2017).

Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas untuk melihat apakah residual yang didapat memiliki distribusi normal, uji statistik ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka dapat dikatakan residual berdistribusi normal (Sugiyono, 2017). Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Jika nilai Tolerance lebih besar dari $> 0,1$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dan Jika nilai VIF lebih kecil dari < 10.000 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas (Supriyono et al, 2016). Uji linieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan dengan Kriteria yang berlaku, jika nilai sig, pada *linearity* $\leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear (Sugiyono, 2017).

Pengujian signifikansi menggunakan uji parsial t dan uji simultan F. Uji t dalam penelitian digunakan untuk menunjukkan bagaimana satu variabel secara individual dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi (α) ditentukan sebesar 5% atau 0,05 sehingga apabila nilai signifikan $\leq 0,05$, maka variabel-variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Riduwan dan Sunarto, 2013). Uji F dalam suatu penelitian digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi (α) ditentukan yaitu sebesar 5% atau 0,05 sehingga apabila nilai signifikan

$\leq 0,05$, maka variabel-variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Riduwan dan Sunarto, 2013). Uji t dan uji F dapat menggunakan perbandingan nilai t hitung atau F hitung dihitung, nilai tersebut dibandingkan dengan nilai kritis yang ditemukan di tabel distribusi t. Jika nilai t hitung atau F hitung lebih besar dari nilai kritis maka secara parsial dan simultan variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Penelitian ini dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dengan menggunakan uji uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas, dan uji signifikansi dengan menggunakan uji T untuk pengujian parsial dan uji F untuk uji simultan.

3.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas dengan menggunakan perbandingan uji r-tabel (koefisien korelasi) dan r-hitung (nilai kritis dengan signifikansi 5%).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No Pertanyaan	r-tabel	r-hitung Prestasi Kerja	r-hitung Disiplin Kerja	r-hitung Stres Kerja	Kesimpulan
1	0,632	0,901	0,850	0,844	Valid
2	0,632	0,901	0,775	0,728	Valid
3	0,632	0,772	0,811	0,713	Valid
4	0,632	0,893	0,685	0,873	Valid
5	0,632	0,726	0,709	0,750	Valid
6	0,632	0,826	0,886	0,702	Valid
7	0,632	0,868	0,730	0,808	Valid
8	0,632	0,761	0,794	0,885	Valid
9	0,632	0,775	0,853	0,863	Valid
10	0,632	0,935	0,704	0,797	Valid
11	0,632	0,870	0,754		Valid
12	0,632	0,785	0,796		Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil perolehan r-hitung dari semua item pernyataan variabel prestasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja mempunyai nilai lebih besar atau r-hitung > r-tabel, maka dari itu seluruh indikator penelitian ini dapat dikatakan valid atau menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji reliabilitas yang menggunakan uji Cronbach's Alpha untuk mengetahui keandalan suatu variabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha Prestasi Kerja	Cronbach's Alpha Disiplin Kerja	Cronbach's Alpha Stres Kerja
0,927	0,840	0,774

Sumber: Data diolah, 2023

Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk instrumen variabel prestasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja reliabel atau derajat skor tes akan konsisten dari waktu ke waktu.

3.1.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut merupakan hasil uji normalitas variabel disiplin kerja, stres kerja, dan prestasi kerja pada penelitian ini.

Tabel 3. Uji Normalitas

DISIPLIN KERJA			STRES KERJA	PRESTASI KERJA
N		30	30	30
Normal Parameters,	Mean	37.4667	36.4000	37.3667
	Std. Deviation	6.43125	5.96888	6.56261
Most Extreme Differences	Absolute	.139	.180	.144
	Positive	.109	.169	.129
	Negative	-.139	-.180	-.144
Test Statistic		.139	.180	.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.147c	.015c	.112c

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja menunjukkan nilai $0,147 > 0,05$, variabel Stres kerja menunjukkan nilai $0,15 > 0,05$, dan variabel Prestasi kerja menunjukkan nilai $0,112 > 0,05$ yang berarti bahwa nilai signifikansi seluruh variabel pada penelitian ini di atas 0,05. Artinya berdasarkan tes one-sample kolmogorov-smirnov, seluruh data pada penelitian ini dikatakan berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Berikut hasil uji linearitas hubungan variabel disiplin kerja terhadap variabel prestasi kerja dan hubungan antara variabel stres kerja terhadap variabel prestasi kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Sum of Squares				df	Mean Square	F	Sig.
PRESTASI KERJA * DISIPLIN KERJA	Between Groups	(Combined)	1240.467	14	88.605	156.361	.000
		Linearity	1232.491	1	1232.491	2174.984	.000

	Deviation from Linearity	7.976	13	.614	1.083	.437	
	Within Groups	8.500	15	.567			
	Total	1248.967	29				

Sumber: Data diolah, 2023

Nilai *sig.deviation from linearity* sebesar 0,437 yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja dikatakan linier atau dapat juga dikatakan bahwa terdapat hubungan linearitas antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas Variabel Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRESTASI KERJA * STRES KERJA	Between Groups	(Combined)	589.800	16	36.863	.727	.730
		Linearity	53.633	1	53.633	1.058	.322
		Deviation from Linearity	536.167	15	35.744	.705	.744
	Within Groups		659.167	13	50.705		
	Total		1248.967	29			

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *sig.deviation from linearity* sebesar 0,744 yang berarti lebih besar dibandingkan 0,05. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara stres kerja sebagai variabel dependen terhadap prestasi kerja sebagai variabel independen.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 di bawah ini menunjukkan hasil uji multikolinearitas menggunakan nilai *tolerance* dan nilai VIF.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.876	1.370		-1.369	.182		
	DISIPLIN KERJA	1.020	.023	.999	45.059	.000	.946	1.058
	STRES KERJA	.028	.024	.026	1.165	.254	.946	1.058

Sumber: Data diolah, 2023

Nilai *tolerance* pada penelitian ini $0,946 > 0,10$ dan nilai VIF adalah $0,1.058 < 10.000$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas atau bisa dikatakan variabel independen terbebas dari gejala multikolinearitas.

3.1.3 Hasil Uji Signifikansi Uji Signifikansi Parsial t

Uji signifikansi parsial t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang terhadap variabel dependen dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} .

Tabel 7. Hasil Uji parsial Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.612	.842		-.728	.473
	Disiplin Kerja	1.014	.022	.993	45.767	.000

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 7 nilai t_{hitung} sebesar 45.767 dan perhitungan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% dengan uji kedua pihak dan $dk = n-2 = 30-2 = 28$ maka nilai t_{tabel} sebesar 1.701. Dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar ($45.767 > 1.701$) dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada prestasi kerja.

Tabel 8. Hasil Uji t Parsial Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.660	7.495		6.092	.000
	stres kerja	-.228	.203	-.207	-1.121	.272

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 8 menunjukkan bahwa diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1.121 sedangkan berdasarkan hasil perhitungan t_{tabel} tingkat kesalahan 5% uji kedua pihak dan $dk = n-2 = 30-2 = 28$ maka nilai t_{tabel} sebesar 1.701. Dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu sebesar ($-1.121 < 1.701$) dan nilai signifikansi sebesar $0.272 > 0.05$ yang berarti stres kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Uji Signifikansi Simultan F

Uji Simultan (uji F) adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Tabel 9 menunjukan hasil uji F penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1233.279	2	616.640	1061.300	.000b
	Residual	15.688	27	.581		
	Total	1248.967	29			

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai F_{Hitung} sebesar 1061.300 sedangkan perhitungan F_{tabel} menunjukkan bahwa dengan pembilang = k=2, dan dk penyebut =(n-k-1) = (30-2-1)= 27 dengan taraf kesalahan 5% maka nilai F_{tabel} sebesar 3.35. Dengan demikian nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ (1061.300 > 3.35) nilai signifikansi sebesar 0.000 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja.

3.2 Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja secara parsial mempengaruhi positif prestasi kerja. Melalui disiplin dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktivitas sekolah sehingga prestasi kerja tenaga pendidik akan semakin tinggi. Hal ini dapat terjadi ketika tenaga pendidik memiliki kesediaan mentaati aturan-aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan (2012). Kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri (Handoko et al., 2014).

Disiplin kerja mempengaruhi secara positif prestasi kerja pegawai SMK Negeri 1 Jatibarang dikarenakan mayoritas pegawai SMK Negeri 1 Jatibarang sangat disiplin kerja sehingga proses belajar mengajar dapat dilaksanakan dengan baik, tetapi masih diperlukan peningkatan pendisiplinan beberapa pegawai terutama pada ketaatan pada standar kerja sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai yang dapat meningkatkan prestasi kerja mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunadi dan Kusumayadi (2020) yang menunjukan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Kesehatan Kota Bima. Selain itu penelitian Tanjung (2015) menyatakan bahwa pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel disiplin kerja dan prestasi kerja pada pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. Penelitian lain yang dilakukan pada karyawan PT. Leo Agung Raya Semarang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan (Nurrofi, 2012).

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukan bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan dengan arah negatif terhadap prestasi kerja. Hal ini dikarenakan pegawai SMK Negeri 1 Jatibarang stres kerja yang ringan merujuk pada tingkat stres yang relatif rendah dan dapat dihadapi oleh setiap orang secara teratur.

Situasi stres ringan umumnya berlangsung dalam jangka waktu singkat, misalnya beberapa menit atau jam, dan cenderung memiliki dampak yang lebih terbatas dibandingkan dengan tingkat stres yang lebih tinggi. Dampak psikologis dari stres ringan dapat mencakup kelelahan emosional, penurunan pencapaian pribadi, dan dampak perilaku seperti penurunan prestasi belajar (Priyoto, 2014).

Stres ringan dianggap sebagai bagian normal dari kehidupan sehari-hari dan dapat membantu meningkatkan kewaspadaan individu dalam menghadapi tuntutan-tuntutan sehari-hari. Stres ringan dapat terjadi dalam berbagai konteks, termasuk dalam lingkungan kerja, dan dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang, meskipun dalam tingkat yang lebih terbatas dibandingkan dengan tingkat stres yang lebih tinggi (Sukadiyanto, 2010).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kiling (2016) yang menyatakan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai *PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado*. Selain itu, penelitian Notanubun *et al.* (2019) juga menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Pegawai Kejaksaan Negeri Manado.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini terjadi karena mayoritas pegawai SMK Negeri 1 Jatibarang sangat disiplin kerja sehingga masih dapat mempertahankan prestasi kerjanya. Berbeda dengan pengujian bersama stres kerja, di mana stres kerja yang terus menerus dapat menjadikan menurunnya prestasi kerja pegawai SMK Negeri 1 Jatibarang.

Stres kerja yang terus menerus mempengaruhi kesejahteraan, kesehatan. Beberapa faktor yang berkontribusi pada stres kerja meliputi pekerjaan yang berat, lingkungan kerja yang tidak nyaman, konflik sosial, dan keterbatasan waktu untuk menyelesaikan tugas. Stres kerja dapat menyebabkan masalah kesehatan mental, emosional, dan fisik, serta mempengaruhi hubungan antara karyawan dan perusahaan hingga menurunnya prestasi kerja karyawan (Sukadiyanto, 2010).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan pada karyawan *PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado* menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan (Kiling, 2016). Penelitian lain yang dilakukan pada pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Widarti, 2021).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja yang berarti bahwa jika disiplin kerja karyawan semakin tinggi maka prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi pula. Pada SMK Negeri 1 Jatibarang hal ini terjadi karena mayoritas pegawai disiplin kerja, tetapi jika disiplin kerja pegawai lebih ditingkatkan maka prestasi kerja pegawai akan lebih meningkat.
2. Stres kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini terjadi karena stres yang dirasakan pegawai SMK Negeri 1 Jatibarang merupakan stres ringan yang merupakan bagian normal dari kehidupan sehari-hari dan hanya dapat mempengaruhi prestasi kerja dalam tingkat yang lebih terbatas.
3. Disiplin kerja dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja. Di mana disiplin kerja yang tinggi akan menjadikan semakin tinggi prestasi kerja dan semakin tinggi stres kerja maka akan menyebabkan penurunan prestasi kerja.

5. Daftar Pustaka

- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BFFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kiling, S. L. (2016). Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi Pada PT. Pegadaian (persero) Kanwil V Manado. *Jurnal berkala ilmiah efisiensi*, 16(3).
- Kusumayadi, F. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 22-32.
- Notanubun, M. S., Adolfini, & Djemly, W. (2019). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kejaksaan Negeri Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 681–690.
- Nurmalasari, A. (2022). Pengaruh Stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 1(3), 1–13.
- Nurrofi, A. (2012). Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 3(1).
- Pavlova, M. (2009). Technology and Vocational education for sustainable development: Empowering Individuals for the Future. Queensland: Springer.
- Priyoto. (2014). Konsep Manajemen Stres. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Rusiadi., Subiantoro, Nur dan Hidayat, Rahmat. (2016). Metode Penelitian : Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel. Medan: USU Press.
- Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugara, F., Adji, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan ud. Sukri dana abadi ponorogo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 46–57.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sukadiyanto, S. (2010). Stres dan cara mengurangnya. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 1(1).

- Supriyono, J., Fathoni, A., & Hasiholan, L. B. (2016). analisis rencana strategi, pengembangan pasar, dan kualitas desain, terhadap volume penjualan pada jamu ratu cantik SMK negeri 6 semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Riduwan dan Sunarto. (2013). Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1).
- Widarti, N. A. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan* (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Makassar).