

**HUBUNGAN IKLIM KERJA DAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN
KINERJA GURU WANITA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi**

Oleh:

Maulida Rahma Ulinnuha

NIM. 11710011

Dosen Pembimbing :

Sara Palila, S.Psi., M.A., Psi.

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

2016

INTISARI

HUBUNGAN IKLIM KERJA DAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN KINERJA GURU WANITA

Maulida Rahma Ulinnuha
(11710011)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim kerja dan konflik peran ganda dengan kinerja guru wanita. Subjek penelitian adalah guru wanita di kecamatan Wungu kabupaten Madiun dengan kriteria 1) telah berkeluarga, 2) tinggal dengan suami, 3) memiliki anak yang masih balita atau belum sekolah, yang berjumlah 56 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sedangkan teknik pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat Pengumpulan data menggunakan Skala Kinerja, Skala Iklim Kerja dan Skala Konflik Peran Ganda. Data dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* dengan program SPSS 16.00 for Windows. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa 1) ada hubungan positif yang signifikan antara iklim kerja dengan kinerja pada guru wanita, hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi (R) = 0,878 dan p = 0,000; 2) ada hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan kinerja pada guru wanita, hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi (R) = -0,622 dan taraf signifikansi p = 0,000.

Kata Kunci; Kinerja Guru Wanita, Iklim Kerja, Konflik Peran Ganda

ABSTRACT

CORRELATION WORK CLIMATE AND DUAL ROLE CONFLICT WITH WOMEN TEACHER'S PERFORMANCE

**Maulida Rahma Ulinnuha
(11710011)**

The purpose of this research is to know the correlation between work climate and dual role conflict with woman teacher's performance. The subject are women teacher in Wungu, Madiun with criterias are 1) married, 2)live with the husband, and 3) have a child under 5 years old or pre school, there are 56 people. This research use quantitative method and purposive sampling as a technique sampling. The measurement use Performance Scale, Work Climate Scale and Dual Role Conflict Scale. The data was analyzed by SPSS 16.00 program for windows with analysis correlation product moment. The result showed that 1) there is a significant possitive correlation between work climate with women teacher's performance, this shown with correlation coefficient (R) = 0,878 and $p = 0,000$; 2) there is a significant negative correlation between dual role conflict with women teacher's performance, this shown with correlation coefficient (R) = -0,622 and $p = 0,000$.

Keywords: *women teacher's performance, work climate, dual role conflict*

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah:

Nama : Maulida Rahma Ulinnuha

NIM : 11710011

Program Studi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan skripsi saya adalah asli hasil karya peneliti sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain. Apabila dalam skripsi saya ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Yogyakarta, 26 Mei 2016

Yang menyatakan



Maulida Rahma Ulinnuha

NIM : 11710011

NOTA DINAS PEMBIMBING

Dr. H. Kamsi, M.A.
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS PEMBIMBING
Hal : Skripsi

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ilmu Sosial
dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing, saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Maulida Rahma Ulinnuha

NIM : 11710011

Prodi : Psikologi

Judul : Hubungan Iklim Kerja dan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Guru Wanita

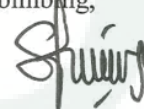
Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata satu psikologi.

Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah.

Demikian atas perhatiannya terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 31 Mei 2016
Pembimbing,



Sara Palila, S.Psi., M.A., Psi.
NIP. 19811014 200901 2 004



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : Un.02/DSH/PP.00.9/174/2016

Tugas Akhir dengan judul : HUBUNGAN IKLIM KERJA DAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN KINERJA GURU WANITA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MAULIDA RAHMA ULINNUHA
Nomor Induk Mahasiswa : 11710011
Telah diujikan pada : Selasa, 21 Juni 2016
Nilai ujian Tugas Akhir : B+

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Sara Palila, S.Psi., M.A., Psi
NIP. 19811014 200901 2 004

Penguji I

Rachmy Diana, S. Psi., M.A
NIP. 19750910 200501 2 003

Penguji II

Lisnawati, S.Psi., M.Psi
NIP. 19750810 201101 2 001

Yogyakarta, 21 Juni 2016
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
DEKAN



Dr. H. Kamsi, M.A.
NIP. 19570207 198703 1 003

MOTTO

**"Barangsiapa sungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu
adalah untuk dirinya sendiri"**

(QS Al-Ankabut : 6)

**"Aku tinggalkan untuk kamu dua urusan, tidak kamu akan tersesat
selama berpegang kepada keduanya, yaitu kitab Allah dan sunnah
Rasul Allah "**

(Wasiat nabi Muhammad SAW, hadits Shahih Muslim)

Berangkat dengan penuh keyakinan.

Berjalan dengan penuh keikhlasan.

Istiqomah dalam menghadapi cobaan.

YAKIN, IKHLAS, ISTIQOMAH

HALAMAN PERSEMBAHAN

**Dengan mengucapkan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah rahmat
taufik dan kemudahannya, nikmat iman dan islam yang telah
tercurahkan kepada kami, serta dengan penuh cinta dan kasih sayang**

karya sederhana ini

ku persembahkan kepada:

Almamater ku tercinta

Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta

Kedua orang tua ku terkasih...

(Bapak Sutrisno dan Ibu Purwati)

Atas Cinta, Kasih Sayang yang tiada akhir dan Dukungan serta

Pengorbanan yang mungkin tak kan pernah terbalas

Kakakku Fuad Sulton Haqiqi dan kedua adikku tercinta, Thoriq Yuhda

Farokhi dan Ilma Darojatul Alyya

Mbah Kakung dan Mbah Putri

Terimakasih atas semua do'a , kasih sayang, cinta, dan dukungan yang

telah diberikan kepada ananda selama ini

Dan... untuk seseorang yang telah mengisi hatiku...

(Muhammad Wildan)

Yang selalu membantu ku sehingga skripsi ini bisa terselesaikan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan pertolongan-Nya. Karena atas rahmat dan hidayahNya perencanaan, pelaksanaan dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana strata satu (S-1) dapat terselesaikan dengan lancar. Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun manusia menuju jalan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Selanjutnya, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang ikut membantu penyelesaian skripsi ini karena penyusun menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dorongan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penyusun mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Kamsi, M.A., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Benny Herlena. M.Si selaku Pengelola Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah menjadi sosok inspiratif bagi peneliti.
3. Ibu, Sara Palila, S.Psi, M.A. Psi., selaku pembimbing skripsi serta pembimbing akademik yang selalu sabar dan menyediakan waktu untuk penulis menyelesaikan skripsi ini dan memberikan bimbingan, masukan, pengarahan dan dukungan kepada penulis sehingga skripsi ini selesai

penulis kerjakan. Terimakasih atas segala bantuan dan kesabaran ibu dalam membimbing.

4. Ibu R. Rachmy Diana, S.Psi., M.A. dan Ibu Lisnawati, S.Psi., M.Psi. selaku tim penguji. Terimakasih peneliti haturkan kepada ibu yang telah memberikan masukan, kritik, saran dan koreksi kepada peneliti sehingga hasil penelitian ini menjadi optimal.
5. Seluruh Bapak / Ibu Kepala Sekolah Dasar di wilayah kecamatan Wungu Madiun yang telah bersedia memberi izin dan bantuan kepada peneliti selama pengambilan data.
6. Segenap dosen, dan karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga atas bimbingan, referensi, ilmu yang sangat berarti, dan pengalaman yang telah dibagi, serta seluruh staff Tata Usaha dan kemahasiswaan yang telah membantu dalam proses penelitian sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman Psikologi angkatan 2011, Ermas Setyorini, Shinta Maya EBA, Endah Febrianingsih, Bening Pandu Nastiti, Khairun Nisa dan semua temen-temen yang terlalu banyak untuk peneliti sebutkan satu per satu. (Masa-masa kebersamaan kita tak akan pernah peneliti lupakan).
8. Kedua orang tuaku tersayang, terimakasih Ibu atas doa, semangat, dan dukungan tiada henti yang diberikan kepada peneliti, terimakasih Bapak yang telah membantu dalam proses perizinan penelitian hingga pengambilan data berlangsung. Serta kakakku Fuad Sulton Haqiqi dan kedua adikku tercinta, Thoriq Yuhda Farokhi dan Ilma Darajatul Alyya.

Terimakasih juga teruntuk mbah kakung dan mbah putri atas doa dan semangat yang kalian berikan. Walaupun kita jauh tetapi doa kalian, dan semangat kalian semua tiada henti mengalir untuk peneliti, terimakasih atas semua doa dan dukungan yang kalian berikan.

9. Muhammad Wildan, terimakasih atas kasih sayang, kesabaran, kesetiaan, semangat, dukungan dan bantuannya pada peneliti.

Akhirnya peneliti haturkan rasa terimakasih yang dalam kepada teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan, bantuan dan perhatian kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan karya sederhana ini yang InsyaAllah bermanfaat.

Yogyakarta, 9 Juni 2016

Penulis,



Maulida Rahma Ulinnuha
NIM : 11710011

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
INTISARI	ii
ABSTRAK.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
MOTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	22
A. Kinerja.....	22
1. Pengertian Kinerja.....	22

2. Aspek-aspek Kinerja	23
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	25
B. Iklim Kerja	32
1. Pengertian Iklim Kerja	32
2. Aspek-aspek Iklim Kerja.....	33
C. Konflik Peran Ganda.....	36
1. Pengertian Konflik Peran Ganda.....	36
2. Aspek-aspek Konflik Peran Ganda	37
D. Hubungan Iklim Kerja dan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Guru Wanita	40
E. Hipotesis.....	45
BAB III. METODE PENELITIAN	46
A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian	46
B. Definisi Operasional Variabel-variabel Penelitian.....	46
1. Kinerja	46
2. Iklim Kerja.....	47
3. Konflik Peran Ganda	47
C. Populasi dan Sampel	48
D. Metode Pengumpulan Data	49
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	54
1. Validitas Alat Ukur	54
2. Reliabilitas.....	55
F. Metode Analisis Data.....	56

BAB 1V. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	57
A. Orientasi Kancan.....	57
B. Persiapan penelitian	57
1. Proses Perizinan	57
2. Pelaksanaan <i>Try Out</i>	60
3. Hasil <i>Try Out</i>	61
a. Skala Kinerja.....	61
b. Skala Iklim Kerja	63
c. Skala Konflik Peran Ganda.....	65
4. Uji Reliabilitas	68
C. Pelaksanaan Penelitian	68
D. Analisis Data	69
1. Uji Normalitas.....	69
2. Uji Linieritas	70
3. Kategorisasi Individu pada Masing-masing Skala.....	72
a. Kategorisasi Kinerja.....	73
b. Kategorisasi Iklim Kerja	75
c. Kategorisasi Konflik Peran Ganda.....	76
4. Uji Hipotesis	77
E. Pembahasan.....	79
BAB V. PENUTUP.....	83
A. KESIMPULAN.....	83

B. SARAN.....	84
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN-LAMPIRAN	88



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. <i>Blue Print</i> Kinerja	50
Tabel 3.2. <i>Blue Print</i> Iklim Kerja	51
Tabel 3.3. <i>Blue Print</i> Konflik Peran Ganda	53
Tabel 4.1. Sebaran aitem valid dan gugur skala kinerja	62
Tabel 4.2. Sebaran aitem skala kinerja dengan nomor baru	63
Tabel 4.3. Sebaran aitem valid dan gugur skala iklim kerja	64
Tabel 4.4. Sebaran aitem skala iklim kerja dengan nomor baru	65
Tabel 4.5. Sebaran aitem valid dan gugur skala konflik peran ganda.....	66
Tabel 4.6. Sebaran aitem skala konflik peran ganda dengan nomor baru.....	67
Tabel 4.7. Reliabilitas Skala Setelah Try Out	68
Tabel 4.8. Hasil Uji Normalitas Skala Kinerja, Skala Iklim kerja dan Skala Konflik Peran Ganda	70
Tabel 4.9. Hasil Uji Linieritas	71
Tabel 4.10. Deskripsi Statistik Nilai kinerja, iklim kerja, dan konflik peran ganda	73
Tabel 4.11. Kategorisasi Skor Kinerja	74
Tabel 4.12. Kategorisasi Skor Iklim Kerja	75
Tabel 4.13. Kategorisasi Skor Konflik Peran Ganda	77
Tabel 4.14. Hasil Analisis Korelasi Masing-masing Variabel	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Rataan Nilai Uji Kompetensi Guru Tahun 2015 Provinsi

Jawa Timur..... 3

Gambar 2.1. Dinamika Variabel 43



DAFTAR LAMPIRAN

1. Skala Kinerja untuk *try out*
2. Skala Iklim kerja untuk *try out*
3. Skala Konflik peran ganda untuk *try out*
4. Tabulasi skor *try out* Skala Kinerja
5. Output uji reliabilitas dan validitas Skala Kinerja
6. Tabulasi skor *try out* Skala Iklim kerja
7. Output uji reliabilitas dan validitas Skala Iklim Kerja
8. Tabulasi skor *try out* Skala Konflik Peran Ganda
9. Output uji reliabilitas dan validitas Skala Konflik Peran Ganda
10. Skala Kinerja untuk penelitian
11. Skala Iklim Kerja untuk penelitian
12. Skala Konflik Peran Ganda untuk penelitian
13. Tabulasi skor Skala Kinerja
14. Tabulasi skor Skala Iklim Kerja
15. Tabulasi skor Skala Konflik Peran Ganda
16. Deskripsi data penelitian
17. Uji normalitas
18. Uji linieritas
19. Uji hipotesis I
20. Uji hipotesis II
21. Surat izin dari fakultas

22. Surat izin dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa
Yogyakarta
23. Surat izin dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur
24. Surat izin dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten
Madiun
25. Surat izin dari UPT Pendidikan TK dan SD kecamatan Wungu



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

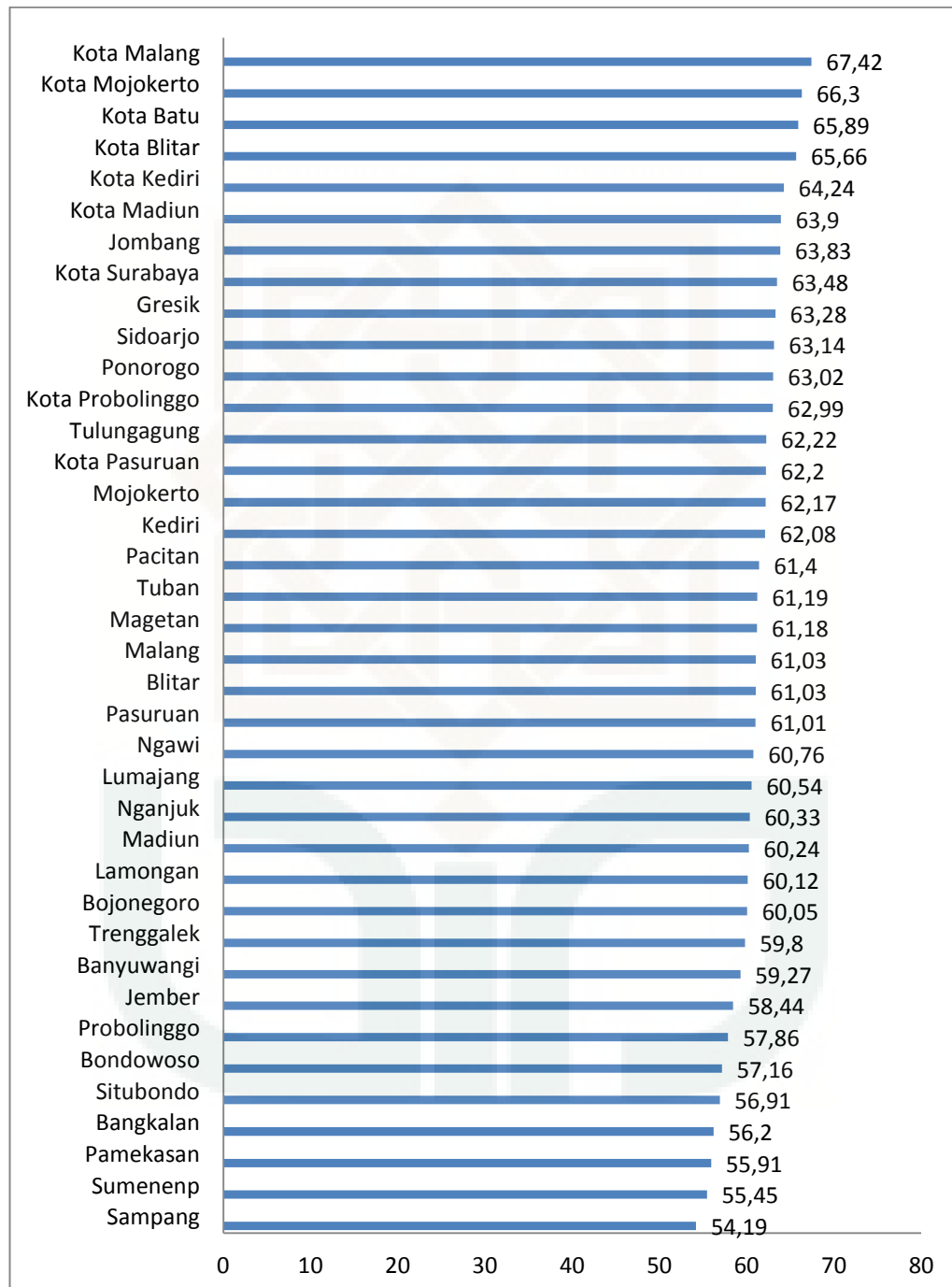
Posisi guru dalam dunia pendidikan adalah sebagai garda terdepan dan sentral terlaksananya proses pembelajaran. Guru memiliki peran yang penting dalam kegiatan belajar mengajar karena guru merupakan tenaga kependidikan yang langsung berhubungan dengan peserta didik, sehingga guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat menciptakan peserta didik yang memiliki kualitas yang baik pula. Berkaitan dengan kinerja guru diperlukan adanya totalitas, dedikasi, maupun loyalitas sebagai seorang pendidik dan pencetak sumber daya manusia. Menurut Yamin dan Maisah (2010) kegiatan pembelajaran, dan hasil belajar peserta didik tidak saja ditentukan oleh manajemen sekolah, kurikulum, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi sebagian besar ditentukan oleh guru. Baik dan jeleknya prestasi siswa tergantung dari kinerja guru.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki guru. Di dalam kinerja guru terdapat beberapa kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Barnawi dan Arifin, 2012).

Untuk mengetahui kinerja guru maka Kemendikbud mengadakan program UKG (Uji Kompetensi Guru). UKG merupakan salah satu program pemetaan kompetensi yang secara detail diharapkan dapat menggambarkan kondisi objektif guru. Hasil UKG tersebut juga digunakan sebagai alat kontrol pelaksanaan penilaian kinerja guru, menentukan materi dan pola pelatihan guru, serta bahan pertimbangan pemberian penghargaan dan apresiasi kepada guru. www.news.okezone.com. Rincian rata-rata nilai Uji Kompetensi Guru tahun 2015 di Provinsi Jawa Timur dapat dilihat pada gambar 1.1.

Gambar 1.1. Rataan Nilai Uji Kompetensi Guru Tahun 2015 Provinsi Jawa

Timur



Keterangan: Rataan Provinsi 60,75

Berdasarkan gambar tersebut, kabupaten Madiun memiliki nilai rata-rata UKG sebesar 60,24, yang berarti kabupaten Madiun memiliki nilai rata-rata UKG yang berada di bawah nilai rata-rata provinsi yaitu 60,75. Hal ini berarti kinerja guru di kabupaten Madiun berada di bawah nilai rata-rata provinsi. Kinerja guru di kabupaten Madiun yang lebih rendah dari nilai rata-rata provinsi ini bisa disebabkan karena satu dan lain hal. Menurut Barnawi dan Arifin (2012) kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Menurut Saondi (2010) Faktor internal meliputi kepribadian dan dedikasi, kemampuan mengajar, kedisiplinan. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru meliputi pengembangan profesi, komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kompensasi, dan iklim kerja.

Baik buruknya kinerja guru tidak terlepas dari kondisi iklim kerja di sekolah yang kondusif. Guru yang kompeten tidak akan dapat bekerja dengan baik jika iklim kerja di lingkungan sekolah yang ada kurang kondusif. Sesuai yang disampaikan oleh subjek A pada tanggal 21 Oktober 2015 yang menyatakan bahwa ada beberapa guru yang datang terlambat ke sekolah, terlambat mengumpulkan portofolio, ada pula yang pergi ke warung sat jam pelajaran. Sedangkan subjek B yang diwawancara pada tanggal 10 November 2015 menyatakan bahwa sarana dan prasarana di sekolah kurang memadai, seperti komputer yang hanya ada sedikit, halaman sekolah yang sempit dan belum berpaving, meja dan kursi yang sudah tidak layak digunakan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja yang kurang maksimal disebabkan karena suasana kerja yang kurang kondusif, kurangnya sarana dan prasaranya, waktu yang seharusnya untuk bekerja digunakan untuk pergi ke warung, terlambat masuk kerja dan mengumpulkan portofolio. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hamid yang berjudul “Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung”, dengan terwujudnya iklim kerja sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik, suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja. Kinerja guru akan menjadi optimal bila diintegrasikan dengan iklim kerja di sekolah.

Menurut Gibson (1996) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu, faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang), faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja), faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward system*). Menurut Susanto (2009) wanita karir khususnya yang sudah berkeluarga, secara otomatis memikul peran ganda, baik di lingkungan pekerjaan maupun di lingkungan keluarganya. Konflik peran sering timbul ketika salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian. Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang memengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita karir tersebut. Di satu sisi mereka dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus

dan membina keluarga secara baik, di sisi lain sebagai seorang pekerja, mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja dengan menunjukkan performa kerja yang baik. Namun, tak semua dari mereka sukses membangun keduanya, karena belum berhasil menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung pada terjadinya konflik peran ganda.

Sesuai yang disampaikan oleh subjek C pada tanggal 2 Mei 2015 yang menyatakan bahwa subjek datang terlambat ke sekolah karena ada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan di rumah sebelum berangkat ke sekolah seperti menyiapkan sarapan untuk anak dan suami dan lain sebagainya, subjek juga membawa pulang pekerjaan yang belum terselesaikan di sekolah, sehingga pekerjaan rumah subjek menjadi bertambah. Sedangkan subjek D yang diwawancara pada tanggal 25 Mei 2015 menyatakan bahwa ketika terjadi masalah di rumah akan memengaruhi pekerjaan di sekolah seperti menjadi tidak fokus bekerja, tidak *mood* dan tidak bersemangat, banyak kewajiban sebagai wanita bekerja dan ibu rumah tangga yang membuat subjek lelah.

Berdasarkan data *pre eliminary* tersebut menandakan bahwa kinerja yang kurang maksimal disebabkan karena subjek memiliki dua peran yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Triaryati (2003) konflik peran ganda yang dialami wanita terutama wanita yang telah memiliki anak akan berdampak terhadap kinerja, karena saat seorang wanita mengalami konflik peran ganda dapat mengakibatkan berbagai faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan tersebut menurun seperti stres dan ketidakpuasan, yang kemudian berpengaruh pada keputusan ketidakhadiran

karyawan. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2009) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi dilaporkan menurun kinerjanya karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawabnya terhadap keluarganya karena mengurangi kualitas kehidupan keluarganya.

Berdasarkan fenomena-fenomena dan teori-teori yang ada serta wawancara di atas, maka peneliti ingin mengetahui hubungan antara iklim kerja dan konflik peran ganda dengan kinerja guru wanita. Peneliti membatasi dua variabel yaitu iklim kerja dan konflik peran ganda sebagai variabel bebas karena hal ini didasarkan pada kondisi di lapangan yang menunjukkan indikasi bahwa kedua variabel tersebut belum sesuai dengan harapan dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah : “Apakah terdapat hubungan antara iklim kerja dan konflik peran ganda dengan kinerja guru wanita?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim kerja dan konflik peran ganda dengan kinerja guru wanita.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan memberikan sumbangan informasi pada teori psikologi khususnya di bidang psikologi pendidikan dan psikologi industri dan organisasi dalam membahas hubungan antara iklim kerja dan konflik peran ganda dengan kinerja guru wanita.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi sekolah

Jika hipotesis dalam penelitian ini terbukti maka penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam upaya pihak pimpinan sekolah, maupun pengawas dalam meningkatkan kondisi iklim kerja yang baik di sekolah untuk dapat meningkatkan kinerja guru.

b. Bagi guru

Jika hipotesis dalam penelitian ini terbukti maka penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi guru dalam upaya mengurangi tingkat konflik peran ganda untuk dapat meningkatkan kinerja guru.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang kinerja yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, antara lain:

1. “Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis Sekota Semarang” yang dilakukan oleh Bambang Kristianto Wibowo (2013). Teori

kinerja yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori kinerja dari Simamora (1997). Instrumen ukur dalam penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dari lapangan, baik data mengenai variabel komunikasi internal, motivasi, loyalitas guru maupun kinerja guru berupa angket. Subjek yang digunakan adalah guru SMKN 2 sebanyak 64 responden dan guru SMKN 9 sebanyak 42 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (a) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi internal terhadap kinerja guru, (b) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru, (c) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara loyalitas dengan kinerja guru.

2. “Hubungan Budaya Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMAN Kota Binjai” yang dilakukan oleh Bersita Ginting (2011). Instrumen ukur dalam penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa angket. Subjek yang digunakan adalah seluruh guru dengan sampel 77 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (a) terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru, (b) terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, (c) terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru.
3. “Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Smk Negeri Kecamatan Denpasar Selatan” yang dilakukan oleh Jumari, Md. Yudana, dan IGK. A. Sunu (2013). Teori kinerja

yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori kinerja dari Admin (2011). Instrumen ukur dalam penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner dan studi dokumentasi. Subjek yang digunakan adalah seluruh Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan dengan populasi berjumlah 158 guru dan sampel sejumlah 113 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan.

4. “Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru yang Sudah Disertifikasi” yang dilakukan oleh Dendik Surya Wardana (2013). Instrumen ukur dalam penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa skala motivasi berprestasi dari Kerlinger (2004) dan skala kinerja yang disusun sendiri oleh peneliti dengan acuan dari Dessler (1997). Subjek yang digunakan adalah 110 guru yang sudah disertifikasi di kecamatan Sumberbaru Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja.
5. “Komitmen Terhadap Pekerjaan dan Kinerja Guru Pembimbing di Kabupaten Bantul” yang dilakukan oleh Bambang Rosita Endang Kusmaryani (2009). Instrumen ukur dalam penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa skala komitmen terhadap pekerjaan dan kinerja layanan bimbingan konseling. Subjek yang digunakan adalah guru pembimbing di Kabupaten Bantul yang melibatkan 34 orang guru pembimbing sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (a) ada hubungan yang

positif dan sangat signifikan antara komitmen terhadap pekerjaan dengan kinerja layanan bimbingan konseling, (b) ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara masing-masing komponen komitmen terhadap pekerjaan (afektif, kalkulatif dan normatif) dengan kinerja layanan bimbingan konseling, (c) sumbangan efektif komitmen afektif, kalkulatif dan normatif berturut-turut adalah 21,66%, 20,41% dan 23,71%.

6. “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan” yang dilakukan oleh Noviansyah dan Zunaidah (2011). Instrumen ukur dalam penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa observasi, kuesioner dan studi pustaka. Subjek yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Mianga Ogan Baturaja dengan populasi berjumlah 335 orang dan sampel berjumlah 78 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (a) variabel stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja, (b) variabel stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), (c) stres kerja lebih berpengaruh dari pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.
7. “Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan” yang dilakukan oleh Reni Hidayati, Yadi Purwanto, dan Susatyo Yuwono (2008). Instrumen ukur dalam penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa skala

kecerdasan emosi, skala stres kerja, dan skala penilaian kinerja. Subjek yang digunakan adalah karyawan PT. BRI Kebumen dengan usia minimum 22 tahun, berpendidikan minimal SMA, dan memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (a) terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja dengan kinerja, (b) terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja di mana semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan (c) terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan kinerja di mana semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

8. *“The Effect of Motivation on Job Performance of State Government Employees in Malaysia”* yang dilakukan Fauzilah Salleh, dkk (2011). Instrumen ukur dalam penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data prestasi kerja menggunakan *New Enumeration System (NES)*, sedangkan motivasi kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Sutarto Wijono (1997). Subjek yang digunakan adalah karyawan layanan yang dipilih tahun 2003 dari pemerintah tiga negara di pantai timur Malaysia, sekitar 50 karyawan dari masing-masing negara diberi kuesioner tentang motivasi kerja dan prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan prestasi kerja berhubungan positif.
9. *“Impact of Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan”* yang dilakukan Usman Bashir dan Muhammad Ismail Ramay (2010). Instrumen ukur dalam penelitian yang digunakan untuk

mengumpulkan data berupa kuesioner. Subjek yang digunakan adalah menggunakan sampel 144 orang karyawan senior termasuk manajer dan pelanggan layanan petugas bank. Hasilnya signifikan dengan korelasi negatif antara stres kerja dan kinerja kerja dan menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan mengurangi kinerja individu.

Penelitian tentang iklim kerja yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, antara lain:

1. “Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri se-Kecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana” yang dilakukan Oleh I Ketut Darmada; Nyoman Dantes; dan Nyoman Natajaya (2013). Instrumen ukur dalam penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Subjek yang digunakan adalah guru SMP Negeri se Kecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana sebanyak 40 orang guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pertama: terdapat kontribusi yang signifikan antara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi Y, Kedua: terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi Y, Ketiga: terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja guru (X3) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi Y , dan Keempat: terdapat kontribusi yang signifikan antara manajerial kepala sekolah (X1), iklim kerja (X2), motivasi kerja guru (X3) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi Y

2. “Analisis Pengaruh Sikap Profesional, Iklim Kerja Sekolah, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sukawati” yang dilakukan Oleh Librawati, Yudana, dan Sunu (2013). Instrumen ukur dalam penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner dan lembar observasi. Populasi penelitian adalah guru SMP Negeri di kecamatan Sukawati yang berjumlah 176 dan sampel 123 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sikap profesional, iklim kerja sekolah, dan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sukawati secara terpisah maupun simultan.
3. “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung” yang dilakukan Oleh Abdul Hamid. Instrumen ukur dalam penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah ibtidaiyah Negeri se-Kota Bandar Lampung sebanyak 240 Guru yang tersebar dalam 5 Madrasah Ibtidaiyah Negeri gugus di Kota Bandar Lampung dengan sampel 48 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MIN Bandar Lampung..
4. “Pengaruh Pendidikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru, Iklim Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar se Kecamatan Babakan Cikao Kabupaten Purwakarta” yang dilakukan oleh Dedeh Sofia Hasanah (2010). Instrumen ukur dalam penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa angket. Subjek yang digunakan adalah 78 orang guru sekolah dasar dari 260

guru di sekolah kecamatan Babakan Cikao Kabupaten Purwakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, terdapat pengaruh DIKLAT kepemimpinan guru terhadap kinerja guru di sekolah dasar se Kecamatan Babakan Cikao Kabupaten Purwakarta, makin bertambahnya mengikuti DIKLAT kepemimpinan guru maka akan mengakibatkan naiknya kinerja guru di lingkungan sekolah, kedua terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar se Kecamatan Babakan Cikao Kabupaten Purwakarta, ketiga terdapat pengaruh secara simultan DIKLAT kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru, makin bertambahnya mengikuti DIKLAT kepemimpinan guru dan membaiknya iklim kerja, maka akan mengakibatkan naiknya kinerja guru di lingkungan sekolah.

5. “Hubungan Antara Karakteristik Individu dan Iklim Kerja dengan Kinerja Karyawan” yang dilakukan oleh Nur Ida Juraidah (2012). Instrumen ukur dalam penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non managerial PT. Asuransi Takaful Umum Kantor Pusat Jakarta yang berjumlah sebanyak 315 orang dengan sampel 176 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama ada hubungan yang signifikan dengan arah yang positif antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Umum Pusat Jakarta, kedua ada hubungan yang signifikan dengan arah positif antara variabel iklim kerja dengan kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Umum Pusat Jakarta, ketiga ada hubungan yang signifikan dengan arah yang positif

antara karakteristik individu dan iklim kerja dengan kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Umum Pusat Jakarta.

Penelitian tentang konflik peran ganda yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, antara lain:

1. “Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Konflik Peran Ganda pada Guru Wanita di Kota Surabaya” yang dilakukan oleh Martha Bethania Prajna P. Habel dan Prihastuti (2012). Teori konflik peran ganda yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori konflik peran ganda dari Greenhaus & Beutell (1985). Instrumen ukur dalam penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner kecerdasan emosional yang terdiri dari 41 butir dengan reliabilitas sebesar 0,946 dan kuesioner konflik peran ganda yang terdiri dari 25 butir dengan reliabilitas sebesar 0,856 yang disusun oleh penulis. Subjek yang digunakan adalah guru wanita di Surabaya dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 80 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan konflik peran ganda. Nilai korelasi bernilai negatif, hal tersebut berarti kedua variabel memiliki arah hubungan negatif, yaitu semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin rendah konflik peran ganda begitu pula sebaliknya.
2. “Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat” yang dilakukan oleh Ummu Hany Almasitoh (2011). Teori konflik peran ganda yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori konflik peran ganda dari Kahn (dalam Duxbury Higgins, 1991). Instrumen ukur dalam penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa

wawancara semi terstruktur, angket dan skala. Subjek yang digunakan adalah 120 perawat salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta yang bekerja pada ruang inap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stres kerja.

3. “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau” yang dilakukan oleh Irma Rahmadita (2013). Teori konflik peran ganda yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori konflik peran ganda dari Frone, Russell dan Cooper (1992). Instrumen ukur dalam penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa skala konflik peran ganda, skala dukungan sosial pasangan dan skala motivasi kerja. Subjek yang digunakan adalah karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai sebanyak 70 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (a) terdapat korelasi negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan motivasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai dengan nilai $R = -0.142$ dan $p = 0.028$; (b) terdapat korelasi positif yang signifikan antara dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai dengan nilai $R = 0.798$ dan $p = 0.000$; (c) terdapat korelasi yang signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai dengan nilai $R=0.798$ dan $p= 0.000$.
4. “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit” yang dilakukan oleh Azazah Indriyani (2009). Instrumen ukur dalam penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data

berupa kuesioner. Subjek yang digunakan adalah karyawan tenaga paramedis perawat yang ada di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang yang berjumlah 115 tenaga paramedis perawat yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik keluarga-pekerjaan maka akan mengurangi kinerja perawat wanita rumah sakit disebabkan karena tugas wanita sebagai ibu rumah tangga sekaligus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

5. “Hubungan antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan bagian Produksi PT.X” yang dilakukan oleh Nimas Ayu Putri Laksmi dan Cholichul Hadi (2012). Teori konflik peran ganda yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori konflik peran ganda dari Greenhaus dan Beutell (1985). Instrumen ukur dalam penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa skala konflik peran ganda (work family conflict) yang terdiri dari 16 item dan skala kepuasan kerja yang terdiri dari 22 item. Subjek yang digunakan adalah karyawan bagian produksi PT.X yang telah menikah, memiliki anak, dan tidak memiliki asisten rumah tangga dengan jumlah populasi sebanyak 67 orang dan jumlah sampel 54 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT.X. Koefisien korelasi yang bertanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel. Artinya, semakin tinggi konflik peran ganda, maka kepuasan kerja semakin rendah. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

6. “Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah Yang Bekerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga Dan Penyesuaian Diri” yang dilakukan oleh Apollo dan Andi Cahyadi (2012). Teori konflik peran ganda yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori konflik peran ganda dari Zanden (dalam Triwahyuni, 2009). Instrumen ukur dalam penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa skala konflik peran ganda dengan populasi penelitian perempuan menikah yang bekerja di Universitas Katolik Widya Mandala dan SMA St. Bonaventura Kota Madiun berjumlah 150 orang dan sampel berjumlah 38 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa a) terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri dengan konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja. b) terdapat perbedaan konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja berdasarkan tingkat pendidikan. Secara signifikan konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja tingkat pendidikan S2 lebih tinggi daripada tingkat pendidikan S1.
7. “*Sources of Conflict Between Work and Family Roles*” yang dilakukan oleh Jeffrey H. Greenhaus dan Nicholas J. Beutell (1985). Teori konflik peran ganda yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori konflik peran ganda dari Kahn (1964).
8. “*The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach*” yang dilakukan oleh Fatima Salam (2014). Instrumen ukur dalam penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa metode survei dan Skala *Work-Family Conflict*

serta *Family-Work Conflict* termasuk 11 item, yang dikembangkan oleh Grandey et al. (2005). Subjek yang digunakan adalah 226 staf pelayanan kesehatan (dokter dan perawat) di Turki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan timbal balik antara *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict* dan bahwa *Work-Family Conflict* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sedangkan *Family-Work Conflict* tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

Beberapa hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah:

1. Topik

Berdasarkan uraian di atas, penelitian tentang hubungan iklim kerja dan konflik peran ganda dengan kinerja guru wanita, meskipun sama-sama menggunakan variabel tergantung kinerja namun yang membedakan adalah pada variabel bebas. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu iklim kerja dan konflik peran ganda, yang sebelumnya belum ada penelitian yang menggunakan kinerja sebagai variabel tergantung dengan iklim kerja dan konflik peran ganda sebagai variabel bebas.

2. Teori

Teori kinerja yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori penilaian kinerja guru yang dikemukakan oleh Barnawi dan Arifin, (2012). Sedangkan pada variabel bebas, peneliti menggunakan teori iklim kerja yang dikemukakan oleh Depdiknas tahun 2000 (Librawati; Yudana; dan Sunu, 2013) dan teori konflik peran ganda yang dikemukakan oleh Kahn

(Almasitoh, 2011), teori ini juga menjadi acuan pada penelitian yang dilakukan oleh Ummu Hany Almasitoh (2011) yang berjudul “Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat”.

3. Subjek

Subjek yang digunakan dalam penelitian sebelumnya berbeda-beda. Baik pegawai guru, perawat maupun karyawan perusahaan. Subjek dalam penelitian ini adalah guru wanita yang sudah menikah di Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun yang sepengetahuan peneliti belum pernah dijadikan subjek penelitian dengan topik yang sama.

4. Alat ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala penilaian kinerja guru yang dibuat sendiri oleh peneliti dengan berlandaskan teori yang dikemukakan Barnawi dan Arifin (2012), skala iklim kerja yang dibuat sendiri oleh peneliti dengan berlandaskan teori yang dikemukakan oleh Robert Stringer (Wirawan, 2007), dan skala konflik peran ganda yang dibuat sendiri oleh peneliti dengan berlandaskan teori yang dikemukakan oleh Koppelman & Burley (Apollo dan Cahyadi, 2012).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan penelitian, yaitu:

1. Ada hubungan positif yang signifikan antara iklim kerja dengan kinerja pada guru wanita. Semakin baik kondisi iklim kerja, maka semakin tinggi kinerjanya, sebaliknya semakin buruk kondisi iklim kerja, maka semakin rendah kinerjanya.
2. Ada hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan kinerja pada guru wanita. Semakin tinggi konflik peran ganda, maka semakin rendah kinerjanya, sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda, maka semakin tinggi kinerjanya.
3. Variabel iklim kerja memberikan kontribusi atau sumbangan efektif terhadap variabel kinerja sebesar 77,1%, sedangkan variabel konflik peran ganda memberikan kontribusi atau sumbangan efektif terhadap variabel kinerja sebesar 38,7%.
4. Mayoritas tingkat kinerja pada guru wanita di kecamatan Wungu Madiun yang telah berkeluarga dan memiliki anak dalam penelitian ini termasuk dalam kategori sedang dengan proporsi sebesar 42,86% dari total subjek, tingkat iklim kerja termasuk dalam kategori sedang dengan proporsi sebesar 50% dari total subjek, dan tingkat konflik peran ganda termasuk dalam kategori sedang dengan proporsi sebesar 55,36% dari total subjek.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran-saran yang diajukan antara lain:

1. Bagi guru, hendaknya menjalin hubungan yang harmonis di antara personil sekolah dan saling mendukung satu sama lain agar iklim kerja di sekolah meningkat, kemudian mengurangi konflik antara keluarga dan pekerjaan sehingga akan meningkatkan kinerja guru.
2. Bagi sekolah, sebagai instansi pemerintah dalam bidang pendidikan hendaknya senantiasa menjaga dan meningkatkan kondisi iklim kerja di sekolah agar senantiasa kondusif, seperti memperhatikan lingkungan fisik berupa sarana dan prasarana yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar agar dapat menciptakan kondisi yang maksimal, pemberian upah atau gaji yang sesuai atau sepadan dengan pekerjaan yang dilaksanakan sehingga akan meningkatkan kinerja guru.
3. Kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan variabel yang sama supaya meningkatkan jumlah sampel yang digunakan sehingga hasil penelitian dapat untuk digeneralisir. Teori yang digunakan dalam pemilihan aspek sesuaikan dengan variabel penelitian sehingga dapat mengungkap konstruk teori yang ada. Serta dalam pengambilan data, supaya lebih cermat dan lebih teliti dalam memberikan skala kepada subjek. Sewaktu memberikan skala kemudian mengisi sebaiknya peneliti menunggu subjek, agar apabila ada yang kurang jelas peneliti bisa langsung menjelaskan kepada subjek, serta agar subjek bisa mengisi skala benar-benar sesuai dengan keadaan subjek.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, Ummu Hany. Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. *Psikoislamika, Jurnal Psikologi Islam (JPI) Vol 8 No. 1 2011* 63-82.
- Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Apollo dan Cahyadi, Andi. Konflik Peran ganda Perempuan Menikah yang bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Widya Warta No. 2 Tahun XXXV I/ Juli 2012 ISSN 0854-1981*.
- Azwar, S. 2002. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. 2003. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. 2010. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Barnawi dan Arifin, Mohammad. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Darmada, I Ketut; Dantes, Nyoman; dan Natajaya, Nyoman. Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Pendidikan Dasar Volume 3 Tahun 2013*.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Kesepuluh Jilid 1. Alih Bahasa Oleh Paramita Rahayu. Jakarta: PT Indeks.
- Frone, M R; Russell, M; Cooper, M L. 1992. Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology. Vol 77 No. 1*.
- Gibson, James L, dkk. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid 1 Alih Bahasa Oleh Nunuk Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara Publisher.
- Greenhaus, JH dan Beutell, NJ. 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review. Vol 10 No. 1*.
- Hadi, S. 2004. *Statistik* Jilid 2. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadiyanto. 2004. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Hamid, Abdul. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung. *Penelitian Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Intan Lampung*.
- Hasanah, Dedeh Sofia. Pengaruh Pendidikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru, Iklim Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar se Kecamatan Babakan Cikao Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Penelitian Pendidikan, ISSN 1412-565X, Vol. 11, No. 2, Oktober 2010*.
- Indriyani, Azazah. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit. (Studi Kasus pada RS Roemani). *Tesis Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang 2009*.
- Iswanto, Y dan Yusuf, Adie. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Penerbit Universitas Terbuka.
- Janawi. 2012. *Kompetensi Guru; Citra Guru Profesional*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Juraidah, Nur Ida. Hubungan Antara Karakteristik Individu dan Iklim Kerja dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen ISSN: 2088-219X, Volume I, Nomor 4 September 2012*.
- Librawati, Yudana, dan Sunu. Analisis Pengaruh Sikap Profesional, Iklim Kerja Sekolah, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sukawati. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan. Volume 4 Tahun 2013*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mappiare, A. 1983. *Psikologi Orang Dewasa*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Mathis, Robbert L dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa Oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi 10 Alih Bahasa Oleh Bayu Airlangga*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rahmadita, Irma. 2013. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan dengan Motivasi Kerja pada Karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai Riau. *E Journal Psikologi ISSN 0000-0000*.
- Robbins dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* Edisi Kelima Alih Bahasa Oleh Halida. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Saondi. Ondi dan Suherman, Aris. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Rafika Aditama.
- Simanjuntak, Payama J. 2005. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UII.
- Susanto. 2009. Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang. *Jurnal Aset*. Vol. 12 No. 1. Februari: hal 75-85.
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Triaryati, Nyoman. Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work-Family Issue terhadap Absen dan Turnover. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan* Vol 5. No. 1. 2003.
- Winardi. 2009. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.

www.news.okezone.com.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

SKALA TRY OUT I (KINERJA)

SS = Sangat Sesuai S = Sesuai N = Netral TS = Tidak Sesuai STS = Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kemampuan belajar yang berbeda					
2	Saya memberikan latihan-latihan pada siswa setiap pengajaran berakhir					
3	Saya kesulitan memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu atau kekurangan tertentu yang tidak dapat mengikuti aktivitas pembelajaran secara maksimal					
4	Saya tidak mengadakan remedial					
5	Saya menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran					
6	Saya memahami tujuan setiap kegiatan pembelajaran					
7	Kurikulum yang berganti-ganti membuat saya justru tidak dapat fokus dalam menjalankan kinerja di sekolah.					
8	Saya tidak memiliki pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan					
9	Saya memotivasi peserta didik dalam melaksanakan ibadah					
10	Saya menunda mengerjakan ibadah ketika banyak pekerjaan yang harus saya kerjakan					
11	Saya mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu					
12	Saya mengikuti organisasi kemasyarakatan					
13	Saya membiarkan siswa yang terlambat masuk kelas					
14	Saya mengalami kesulitan dalam berkomunikasi dengan masyarakat sekitar					
15	Saya mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik					
16	Saya jenuh mengikuti kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat					
17	Saya mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya					
18	Saya mengadakan program pengayaan sebagai tindak lanjut atas evaluasi pembelajaran					
19	Saya kesulitan mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda					
20	Saya tidak membagikan kembali hasil ulangan kepada siswa					
21	Saya menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran					
22	Saya kesulitan membuat pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
23	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi (tujuan) yang akan dicapai					
24	Saya menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing					
25	Saya mengalami kesulitan dalam membuat tahap-tahap pembelajaran					
26	Saya kesulitan menjalin kerjasama dan membina kebersamaan dengan rekan yang berbeda agama					
27	Saya bangga menjadi guru					
28	Saya dapat bekerjasama dengan siapa saja					
29	Saya mengakhiri kegiatan mengajar di kelas lebih cepat dari waktu yang ditentukan					
30	Saya sulit berkomunikasi dengan teman kerja					
31	Saya kesulitan mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan atau bentuk lain					
32	Saya menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal					

SKALA TRY OUT II (IKLIM KERJA)

SS = Sangat Sesuai S = Sesuai N = Netral TS = Tidak Sesuai STS = Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pemberian tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan kompetensi					
2	Kebijakan dan garis wewenang dalam sekolah ini dapat dimengerti dengan jelas					
3	Saya merasa kerja sama dengan rekan sekerja dapat meningkatkan hasil kerja saya					
4	Tidak ada batas-batas yang jelas akan ruang lingkup peran dan tanggung jawab.					
5	Perubahan kurikulum yang begitu cepat membingungkan para guru					
6	Saya berusaha sebaik mungkin supaya dapat meningkatkan kinerja saya					
7	Banyaknya tuntutan dari sekolah ini, membuat kualitas kerja saya sebagai guru menurun					
8	Saya mengajar siswa tidak peduli mereka paham atau tidak.					
9	Saya bebas menentukan metode pembelajaran yang paling sesuai dengan kurikulum					
10	Saya harus menunggu keputusan kepala sekolah untuk memecahkan masalah di kelas					
11	Saya melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan tugas yang diberikan kepada saya					
12	Saya rasa pemberian imbalan sudah sesuai dengan beban kerja					
13	Pernah beberapa kali saya meninggalkan sekolah, padahal pekerjaan belum saya selesaikan					
14	Saya merasa gaji yang saya terima kurang sepadan dengan apa yang saya kerjakan di kantor					
15	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya					
16	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja dapat menumbuhkan rasa persaudaraan yang dapat meningkatkan kinerja saya					
17	Karena minimnya anggaran, sekolah ini sulit untuk menyediakan apa yang guru butuhkan dalam mewujudkan kreatifitas anak didik					
18	Saya tidak banyak memperoleh kesempatan untuk berkomunikasi dengan rekan sekerja					
19	Saya dapat mendiskusikan pekerjaan dengan kepala sekolah, dan memperoleh saran yang membangun darinya					
20	Saya merasa senang bekerja dalam sekolah ini					
21	Saya merasa kepala sekolah pilih kasih dengan beberapa rekan kerja yang lain					
22	Pekerjaan saya menjadi guru sekarang ini sungguh tidak menarik minat saya					
23	Pencapaian tujuan dari setiap kegiatan yang saya lakukan selalu untuk kepentingan lembaga					
24	Pernah beberapa kali saya meninggalkan kantor/ sekolah, padahal pekerjaan saya belum terselesaikan					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
25	Saya mempunyai semangat yang tinggi untuk tercapainya tujuan sekolah					
26	Terkadang saya pulang lebih awal dari jadwal yang ditentukan					
27	Saya bangga menjadi guru					
28	Jika saya membuat satu kesalahan akan memperoleh bantuan dari Kepala Sekolah saya					
29	Cara kepala sekolah menyampaikan pengarahan atau perintah kurang berkenan di hati saya					
30	Saya merasa mengajar bukan merupakan pekerjaan yang memberikan tantangan yang menyenangkan.					
31	Rekan-rekan kerja saya mau berbagi informasi yang berkaitan dengan pekerjaan					
32	Tidak ada seorang pun yang mau menolong jika saya mendapat kesulitan					
33	Fasilitas yang tersedia menunjang semua pekerjaan saya					
34	Saya mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang telah saya kerjakan dengan baik					
35	Saya diberi gaji lebih rendah untuk apa yang saya kerjakan					
36	Sekolah tempat saya bekerja belum menyediakan fasilitas elektronik yang berguna untuk mendukung pekerjaan para pegawai					
37	Saya mengetahui kewajiban saya berdasarkan uraian tugas yang diberikan					
38	Dalam organisasi ini, hak dan kewajiban yang diberikan sekolah tidak dimengerti dengan jelas oleh para guru					
39	Saya tidak memiliki kebebasan untuk membuat keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan saya sendiri					
40	Semua guru bisa melaksanakan tugasnya dengan usaha /caranya sendiri					
41	Saya selalu mementingkan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan					
42	Dalam sekolah ini, sangat terasa adanya kebersamaan yang dapat menumbuhkan semangat kerja					
43	Hanya sedikit kesempatan yang diberikan pada anggota guru untuk mengembangkan cara pelaksanaan tugas					
44	Prosedur pekerjaan yang ada di sekolah membuat saya malas berangkat kerja					
45	Peraturan kepegawaian di sekolah memberatkan guru					
46	Kebijakan di sekolah ini mampu untuk memicu peningkatan kinerja					
47	Uraian tugas di sekolah didefinisikan secara jelas atau terstruktur dengan baik					
48	Pembagian tugas dan wewenang dalam struktur organisasi sekolah ini tidak jelas					

SKALA TRY OUT III (KONFLIK PERAN GANDA)

SS = Sangat Sesuai S = Sesuai N = Netral TS = Tidak Sesuai STS = Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya kasihan dengan anak saya karena saya terlalu sibuk bekerja					
2	Saya tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja, ketika anak saya sakit					
3	Saya tidak khawatir dengan kesehatan anak saya karena saya telah mengantisipasinya					
4	Saya tidak khawatir anak saya di rumah karena sudah ada yang menjaga					
5	Saya merasa lelah apabila setelah pulang bekerja masih harus mengerjakan urusan rumah tangga apalagi tanpa bantuan orang lain					
6	Saya malas mengerjakan urusan rumah tangga apabila tidak ada orang yang dapat membantu saya					
7	Keluarga sering menyalahkan saya karena bekerja lembur					
8	Setiap kali saya ingin membicarakan masalah pekerjaan dan rumah tangga, suami tidak pernah ada di sisi saya					
9	Saya bisa mengasuh anak di sela-sela saya bekerja dengan atau tanpa bantuan orang lain					
10	Saya menikmati mengurus rumah tangga karena adanya bantuan dari keluarga atau pembantu					
11	Suami saya sering berinisiatif mengajak berdiskusi bersama tentang apa yang sekarang menjadi masalah saya di kantor dan di rumah					
12	Saya menyempatkan waktu untuk berkomunikasi dengan keluarga sekalipun saya baru pulang bekerja					
13	Saya merasa waktu yang saya berikan untuk keluarga sangat kurang.					
14	Tidak sulit bagi saya mencari waktu untuk keluarga walaupun saya seorang pekerja					
15	Menjadi wanita karir membuat saya menjadi tidak maksimal terkait dengan peran sebagai orang tua.					
16	Saya dapat menyeimbangkan waktu untuk bekerja dan untuk mengurus rumah tangga					
17	Pernah beberapa kali saya pulang lebih awal dari jam pulang sekolah untuk kepentingan keluarga					
18	Saya sering membawa pulang pekerjaan saya yang belum terselesaikan di sekolah					
19	Di waktu kerja yang padat, saya selalu berusaha untuk mengurus keluarga					
20	Setiap hari libur tiba, saya memanfaatkannya sebagai <i>quality time</i> bersama keluarga					
21	Banyaknya tuntutan tugas menjadikan perhatian saya terhadap keluarga berkurang					
22	Meskipun saya bekerja di luar rumah, saya tetap dapat memprioritaskan keluarga					
23	Saya sering terlambat masuk kerja karena harus mempersiapkan segala kebutuhan anak-anak dipagi hari					
24	Saya selalu menyeimbangkan waktu antara keluarga dan karir saya					
25	Suami kurang menyetujui apabila saya bekerja di luar rumah					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
26	Menurut suami, bekerja dapat membuat saya lama kelamaan melupakan keluarga					
27	Suami berharap, meski saya sedang sibuk bekerja, saya harus tetap memperhatikan keluarga					
28	Menurut suami, istri yang mempunyai karir merupakan wanita yang mandiri					
29	Saya tidak masuk kerja ketika anak saya sakit					
30	Ketika jam makan siang, saya selalu kepikiran anak saya sudah makan atau belum					
31	Saya tetap berangkat bekerja meskipun anak saya sedang sakit					
32	Saya percaya sepenuhnya dengan siapapun yang menjaga anak saya di rumah					
33	Setiap pulang bekerja, saya kerepotan dalam mengurus urusan rumah tangga karena tidak adanya orang yang dapat membantu saya di rumah					
34	Tuntutan pekerjaan sangat menguras energi saya, sehingga saya tidak mampu mengurus kebutuhan rumah tangga dan memerlukan pembantu					
35	Saya mampu mengerjakan urusan rumah tangga di sela-sela pekerjaan kantor dengan atau tanpa bantuan orang lain					
36	Sepulang bekerja, saya dan suami saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan rumah tangga					
37	Suami sering mengeluh apabila terkadang saya harus bekerja lembur					
38	Suami saya sering menghindar apabila berbicara mengenai masalah pekerjaan dan rumah tangga					
39	Saya memiliki sedikit waktu untuk anak saya.					
40	Suami saya dapat memahami saya apabila saya lebih mementingkan pekerjaan dibandingkan dengan keluarga					
41	Saya selalu berdiskusi dengan suami saya mengenai masalah pekerjaan dan rumah tangga					
42	Saya dapat menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu bersama keluarga					
43	Karir menjadikan saya merasa lelah saat memberikan waktu untuk suami					
44	Meskipun saya mempunyai beban kerja yang harus dipenuhi, saya selalu menyediakan waktu untuk bertemu atau berkomunikasi dengan keluarga.					
45	Saya sering ijin tidak masuk karena ada kepentingan keluarga					
46	Meskipun hari libur, saya tetap mengerjakan pekerjaan yang belum selesai					
47	Saya mampu menjalankan peran dengan baik dan menyeimbangkan waktu antara karir dan keluarga					
48	Ketika hari libur saya mengajak keluarga untuk sekedar jalan-jalan					
49	Pekerjaan menjadikan komitmen saya terhadap keluarga berkurang					
50	Pekerjaan di sekolah terbengkalai ketika saya mengurus anak saya yang sedang sakit					
51	Sebenarnya suami lebih mengharapkan saya menjadi ibu rumah tangga daripada ikut mencari nafkah					
52	Saya masih tetap bisa menghubungi keluarga meskipun saya kerja lembur					

53	Saya mampu menyeimbangkan antara tugas kerja di kantor dengan tugas sebagai ibu rumah tangga					
54	Di mata suami saya, tidak ada yang salah dengan status saya sebagai wanita karir					
55	Menurut suami, istri yang berperan ganda tidak akan berhasil menjalankan kedua peran tersebut sekaligus					
56	Suami tidak melarang saya bekerja karena menganggap saya tetap mampu mengurus rumah tangga					



Output Uji Reliabilitas dan Validitas Skala Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.962	.963	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	81.2581	330.131	.633	.	.961
VAR00002	81.1935	332.495	.744	.	.961
VAR00003	82.3871	319.645	.659	.	.961
VAR00004	81.3226	330.292	.792	.	.961
VAR00005	81.0645	344.129	.264	.	.963
VAR00006	81.1613	339.606	.582	.	.962
VAR00007	82.5484	307.523	.807	.	.960
VAR00008	81.0968	336.157	.499	.	.962
VAR00009	81.4194	336.118	.398	.	.963
VAR00010	81.6129	312.245	.861	.	.959
VAR00011	81.2581	339.798	.521	.	.962
VAR00012	81.6774	324.826	.713	.	.961
VAR00013	82.0323	324.832	.567	.	.962
VAR00014	81.7419	319.198	.797	.	.960
VAR00015	81.3548	332.703	.727	.	.961
VAR00016	81.8387	313.806	.933	.	.959
VAR00017	81.6452	321.303	.869	.	.960
VAR00018	81.3226	330.959	.762	.	.961
VAR00019	82.2258	312.381	.864	.	.959
VAR00020	81.4839	329.725	.727	.	.961
VAR00021	81.1613	339.940	.409	.	.962
VAR00022	82.3226	310.892	.897	.	.959
VAR00023	81.1290	340.183	.377	.	.963
VAR00024	81.0323	335.766	.527	.	.962
VAR00025	81.9677	322.632	.790	.	.960
VAR00026	81.9032	311.290	.876	.	.959
VAR00027	80.9355	333.996	.674	.	.961
VAR00028	81.2258	338.247	.495	.	.962
VAR00029	81.4839	325.525	.713	.	.961

VAR00030	81.4194	323.185	.618	.	.961
VAR00031	82.3871	313.378	.741	.	.961
VAR00032	81.3871	345.578	.151	.	.963



Tabulasi Skor Try Out Skala Iklim Kerja

No Sbj	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	
1	3	3	1	0	0	3	1	3	1	0	3	3	1	3	3	1	2	3	2	3	3	3	1	0	3	1	3	0	1	4	3	3	3	3	2	3	3	1	1	0	3	3	1	3	2	4	3	3	
2	3	1	3	3	4	3	4	1	3	1	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	0	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	1	3	4	3	3	4	4	3	4
3	4	3	4	1	1	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	1	3	4	4	4	3	0	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	3	3	4	4	3	4
4	3	3	3	1	2	4	3	4	4	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	1	3	3	1	4	1	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	2	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	0	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	
6	4	2	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3		
7	4	2	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	2	2	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	
8	3	2	3	3	2	4	3	4	2	3	4	2	2	2	3	4	2	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	
9	3	3	3	1	2	4	3	4	3	1	3	2	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	
10	3	3	1	1	0	4	2	3	1	3	3	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	0	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	4	3	1	1	2		
11	3	1	3	1	0	3	1	3	3	1	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	1	3	1	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	3	3	3	1	2	3	2	1	2
12	3	3	3	1	0	4	2	3	3	1	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	4	0	3	1	3	1	2	3	3	3	3	2	1	1	2	3	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	3
13	3	1	1	1	0	3	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	3	2	0	2	2	2	2
14	3	3	3	1	1	3	2	2	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	
15	3	4	0	2	3	2	0	0	3	3	4	0	0	1	4	4	0	2	2	3	1	1	3	1	4	2	2	2	3	2	2	1	3	4	0	0	3	1	0	4	4	2	2	1	0	3	3	1	
16	3	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3	2	3	1	1	3	1	3	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	
17	3	1	3	1	1	3	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	0	1	3	1	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	
18	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	
19	4	3	3	1	1	3	3	3	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	
20	4	4	1	1	0	4	4	4	3	1	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	0	1	3	1	4	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3	1	3	3	
21	3	1	1	1	0	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	
25	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3		
27	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
29	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3

Output Uji Reliabilitas dan Validitas Skala Iklim Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.943	.944	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	118.6452	465.437	.081	.	.943
VAR00002	119.3871	465.245	.023	.	.945
VAR00003	119.2258	443.314	.590	.	.941
VAR00004	120.0323	444.432	.523	.	.941
VAR00005	120.0323	431.899	.618	.	.941
VAR00006	118.5484	460.989	.253	.	.943
VAR00007	119.2581	441.065	.647	.	.940
VAR00008	118.8387	454.406	.309	.	.943
VAR00009	119.5161	459.391	.159	.	.944
VAR00010	119.6452	443.837	.501	.	.942
VAR00011	118.6774	462.026	.301	.	.943
VAR00012	119.6129	437.112	.652	.	.940
VAR00013	119.7742	425.781	.887	.	.938
VAR00014	119.5484	440.989	.666	.	.940
VAR00015	119.3871	441.445	.588	.	.941
VAR00016	118.9677	452.566	.427	.	.942
VAR00017	119.8387	442.473	.604	.	.941
VAR00018	119.1613	441.873	.699	.	.940
VAR00019	119.2903	454.680	.412	.	.942
VAR00020	118.6129	454.445	.581	.	.941
VAR00021	118.8710	452.849	.596	.	.941
VAR00022	118.6452	449.370	.620	.	.941
VAR00023	119.9677	457.032	.166	.	.945
VAR00024	119.8710	428.783	.829	.	.939
VAR00025	118.7742	465.247	.105	.	.943
VAR00026	119.9355	434.996	.710	.	.940
VAR00027	118.6452	453.370	.577	.	.941
VAR00028	120.3871	459.912	.150	.	.944

VAR00029	119.3226	462.092	.131	.	.944
VAR00030	119.3548	462.703	.082	.	.944
VAR00031	118.9355	461.396	.428	.	.942
VAR00032	118.8387	454.673	.487	.	.942
VAR00033	119.3871	444.645	.576	.	.941
VAR00034	119.2258	437.781	.709	.	.940
VAR00035	119.3548	435.370	.738	.	.940
VAR00036	119.5806	440.252	.593	.	.941
VAR00037	118.7742	463.447	.325	.	.943
VAR00038	119.5161	428.191	.872	.	.939
VAR00039	119.7742	429.314	.830	.	.939
VAR00040	119.7742	449.181	.371	.	.943
VAR00041	119.3871	462.045	.109	.	.944
VAR00042	118.8387	458.006	.567	.	.942
VAR00043	119.6129	430.112	.844	.	.939
VAR00044	118.9032	448.157	.595	.	.941
VAR00045	119.0000	443.200	.637	.	.941
VAR00046	119.1290	452.583	.372	.	.942
VAR00047	119.4516	451.656	.408	.	.942
VAR00048	119.1613	438.473	.761	.	.940

Tabulasi Skor Try Out Skala Konflik Peran Ganda

No Sbj	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	4	4	4	4	3	3	2	1	1	1	1	1	4	3	4	1	3	3	1	2	3	1	3	1	1	1	0	2
2	1	1	4	4	1	0	0	3	4	4	3	4	1	4	0	4	0	3	4	3	1	4	1	4	0	0	4	1
3	0	1	4	3	1	0	1	4	1	3	2	4	1	4	0	4	0	3	4	3	1	4	1	4	0	0	4	1
4	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	0	4	1	1	0	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	2	1	3	1	2	2	2	3	1	1	1	1	3	1	3	2	3	3	0	1	3	0	1	1	1	1	1	1
6	2	1	3	1	2	2	2	3	1	1	1	1	3	1	3	2	3	3	0	1	3	0	1	1	1	1	1	1
7	2	1	3	1	2	2	2	3	1	1	1	1	3	1	3	2	3	3	0	1	3	0	1	1	1	1	1	1
8	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	1	2	1	2	3	1	2	1	0	0	2	1	0	1	1
9	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	2	1	0	1	2	1	1	1	1	3	3	3	1	3	4	1	1	3	1	3	1	3	3	1	1
11	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	1	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	2	1	4	3
12	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	1	4	3	4	2	3	4	1	1	4	1	3	1	3	3	1	2
13	4	4	4	4	4	0	2	2	3	1	1	4	2	4	2	3	4	1	1	4	1	3	1	1	1	1	0	1
14	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1
15	3	3	1	4	1	1	0	2	0	1	2	0	4	0	2	2	2	2	1	1	3	4	0	3	2	1	1	0
16	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1
17	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	1	4	1	4	1	3	4	1	1	4	1	3	1	3	3	1	3
18	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1
19	4	4	4	4	3	2	1	3	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
20	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1
21	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1
22	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1
24	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
25	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
26	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
28	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	1	3	3	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
31	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

No Sbj	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56
1	4	4	3	2	4	1	1	1	4	1	2	3	1	2	1	2	2	4	2	1	2	4	3	1	1	1	1	2
2	3	1	1	1	1	0	0	2	2	2	0	3	3	4	0	4	0	4	1	3	1	0	0	4	4	4	0	1
3	3	1	1	1	0	2	4	3	1	1	0	1	1	0	1	0	0	3	0	1	0	1	0	0	0	1	0	4
4	4	3	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1
5	1	4	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	0	0	1	0	1	2	1	1	3	1	3	1	1	2	1	2
6	1	4	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	0	0	1	0	1	2	1	1	3	1	3	1	1	2	1	2
7	1	4	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	0	0	1	0	1	2	1	1	3	1	3	1	1	2	1	2
8	2	2	2	1	1	1	0	2	0	2	2	1	1	1	0	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
9	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
10	3	3	3	3	4	2	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	4	1	1	3	3	3	1	2	2	1	3
11	4	4	0	2	4	3	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	2	2
12	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	0	2	1	3	1	3	4	1	1	4	3	4	1	2	3	2	1
13	4	4	0	4	4	4	2	1	3	1	4	1	1	2	4	0	3	4	2	1	4	4	2	1	2	1	1	1
14	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1
15	4	2	2	1	2	4	3	4	3	2	4	3	3	1	4	0	3	3	1	1	4	4	1	4	1	1	4	0
16	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1
17	4	4	4	3	4	3	1	1	3	3	4	1	1	1	3	1	3	4	1	0	1	3	3	1	1	3	3	3
18	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1
19	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1
20	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1
21	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1
22	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
23	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
24	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
26	2	3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
29	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1

Output Uji Reliabilitas dan Validitas Skala Konflik Peran Ganda

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.934	.934	56

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	94.5161	600.258	.633	.	.931
VAR00002	94.1613	615.406	.441	.	.933
VAR00003	93.7742	624.247	.380	.	.933
VAR00004	94.3226	593.759	.738	.	.930
VAR00005	94.9032	601.090	.705	.	.931
VAR00006	95.4194	622.652	.344	.	.933
VAR00007	95.5484	625.523	.348	.	.933
VAR00008	95.0000	625.867	.280	.	.934
VAR00009	95.0968	639.090	.010	.	.936
VAR00010	95.2258	621.181	.378	.	.933
VAR00011	95.5161	622.191	.509	.	.932
VAR00012	95.6452	631.637	.170	.	.934
VAR00013	94.5806	596.918	.695	.	.930
VAR00014	95.3548	624.837	.288	.	.934
VAR00015	94.6774	598.759	.646	.	.931
VAR00016	95.4516	630.656	.219	.	.934
VAR00017	94.2903	630.346	.205	.	.934
VAR00018	93.8710	621.716	.590	.	.932
VAR00019	95.7097	629.013	.242	.	.934
VAR00020	95.5806	627.718	.336	.	.933
VAR00021	94.7097	593.946	.785	.	.930
VAR00022	95.5484	620.789	.320	.	.934
VAR00023	95.1613	606.340	.630	.	.931
VAR00024	95.5161	631.125	.200	.	.934
VAR00025	95.5484	622.456	.423	.	.933
VAR00026	95.8065	622.028	.501	.	.932
VAR00027	95.6129	632.645	.147	.	.934
VAR00028	95.6774	623.626	.557	.	.932

VAR00029	94.1290	605.783	.667	.	.931
VAR00030	94.0323	617.766	.440	.	.933
VAR00031	94.8065	630.628	.151	.	.935
VAR00032	94.9355	619.462	.394	.	.933
VAR00033	94.9677	587.499	.818	.	.929
VAR00034	94.9355	603.262	.656	.	.931
VAR00035	95.2903	628.880	.218	.	.934
VAR00036	95.5806	619.385	.479	.	.932
VAR00037	95.0000	607.000	.626	.	.931
VAR00038	95.7097	622.813	.676	.	.932
VAR00039	94.9032	602.957	.618	.	.931
VAR00040	95.0645	658.529	-.362	.	.938
VAR00041	95.6129	627.178	.299	.	.933
VAR00042	95.8065	626.761	.369	.	.933
VAR00043	95.1935	603.028	.671	.	.931
VAR00044	95.9032	626.357	.326	.	.933
VAR00045	95.1935	606.628	.641	.	.931
VAR00046	94.0323	612.032	.657	.	.931
VAR00047	95.8065	631.961	.478	.	.933
VAR00048	95.7742	633.314	.262	.	.933
VAR00049	94.9355	607.596	.545	.	.932
VAR00050	94.8710	596.916	.715	.	.930
VAR00051	95.2903	606.213	.544	.	.932
VAR00052	95.6129	625.312	.343	.	.933
VAR00053	95.6774	626.359	.425	.	.933
VAR00054	95.4194	623.585	.407	.	.933
VAR00055	95.6774	625.826	.340	.	.933
VAR00056	95.5161	632.991	.177	.	.934

SKALA I (KINERJA)

SS = Sangat Sesuai S = Sesuai N = Netral TS = Tidak Sesuai STS = Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kemampuan belajar yang berbeda					
2	Saya memberikan latihan-latihan pada siswa setiap pengajaran berakhir					
3	Saya kesulitan memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu atau kekurangan tertentu yang tidak dapat mengikuti aktivitas pembelajaran secara maksimal					
4	Saya tidak mengadakan remedial					
5	Saya memahami tujuan setiap kegiatan pembelajaran					
6	Kurikulum yang berganti-ganti membuat saya justru tidak dapat fokus dalam menjalankan kinerja di sekolah.					
7	Saya tidak memiliki pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan					
8	Saya memotivasi peserta didik dalam melaksanakan ibadah					
9	Saya menunda mengerjakan ibadah ketika banyak pekerjaan yang harus saya kerjakan					
10	Saya mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu					
11	Saya mengikuti organisasi kemasyarakatan					
12	Saya membiarkan siswa yang terlambat masuk kelas					
13	Saya mengalami kesulitan dalam berkomunikasi dengan masyarakat sekitar					
14	Saya mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik					
15	Saya jenuh mengikuti kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat					
16	Saya mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya					
17	Saya mengadakan program pengayaan sebagai tindak lanjut atas evaluasi pembelajaran					
18	Saya kesulitan mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda					
19	Saya tidak membagikan kembali hasil ulangan kepada siswa					
20	Saya menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran					
21	Saya kesulitan membuat pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit					
22	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi (tujuan) yang akan dicapai					
23	Saya menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing					
24	Saya mengalami kesulitan dalam membuat tahap-tahap pembelajaran					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
25	Saya kesulitan menjalin kerjasama dan membina kebersamaan dengan rekan yang berbeda agama					
26	Saya bangga menjadi guru					
27	Saya dapat bekerjasama dengan siapa saja					
28	Saya mengakhiri kegiatan mengajar di kelas lebih cepat dari waktu yang ditentukan					
39	Saya sulit berkomunikasi dengan teman kerja					
30	Saya kesulitan mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan atau bentuk lain					

SKALA II (IKLIM KERJA)

SS = Sangat Sesuai S = Sesuai N = Netral TS = Tidak Sesuai STS = Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa kerja sama dengan rekan sekerja dapat meningkatkan hasil kerja saya					
2	Tidak ada batas-batas yang jelas akan ruang lingkup peran dan tanggung jawab.					
3	Perubahan kurikulum yang begitu cepat membingungkan para guru					
4	Banyaknya tuntutan dari sekolah ini, membuat kualitas kerja saya sebagai guru menurun					
5	Saya mengajar siswa tidak peduli mereka paham atau tidak.					
6	Saya harus menunggu keputusan kepala sekolah untuk memecahkan masalah di kelas					
7	Saya melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan tugas yang diberikan kepada saya					
8	Saya rasa pemberian imbalan sudah sesuai dengan beban kerja					
9	Pernah beberapa kali saya meninggalkan sekolah, padahal pekerjaan belum saya selesaikan					
10	Saya merasa gaji yang saya terima kurang sepadan dengan apa yang saya kerjakan di kantor					
11	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya					
12	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja dapat menumbuhkan rasa persaudaraan yang dapat meningkatkan kinerja saya					
13	Karena minimnya anggaran, sekolah ini sulit untuk menyediakan apa yang guru butuhkan dalam mewujudkan kreatifitas anak didik					
14	Saya tidak banyak memperoleh kesempatan untuk berkomunikasi dengan rekan sekerja					
15	Saya dapat mendiskusikan pekerjaan dengan kepala sekolah, dan memperoleh saran yang membangun darinya					
16	Saya merasa senang bekerja dalam sekolah ini					
17	Saya merasa kepala sekolah pilih kasih dengan beberapa rekan kerja yang lain					
18	Pekerjaan saya menjadi guru sekarang ini sungguh tidak menarik minat saya					
19	Pernah beberapa kali saya meninggalkan kantor/ sekolah, padahal pekerjaan saya belum terselesaikan					
20	Terkadang saya pulang lebih awal dari jadwal yang ditentukan					
21	Saya bangga menjadi guru					
22	Rekan-rekan kerja saya mau berbagi informasi yang berkaitan dengan pekerjaan					
23	Tidak ada seorang pun yang mau menolong jika saya mendapat kesulitan					
24	Fasilitas yang tersedia menunjang semua pekerjaan saya					
25	Saya mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang telah saya kerjakan dengan baik					
26	Saya diberi gaji lebih rendah untuk apa yang saya kerjakan					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
27	Sekolah tempat saya bekerja belum menyediakan fasilitas elektronik yang berguna untuk mendukung pekerjaan para pegawai					
28	Saya mengetahui kewajiban saya berdasarkan uraian tugas yang diberikan					
29	Dalam sekolah ini, hak dan kewajiban yang diberikan sekolah tidak dimengerti dengan jelas oleh para guru					
30	Saya tidak memiliki kebebasan untuk membuat keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan saya sendiri					
31	Semua guru bisa melaksanakan tugasnya dengan usaha /caranya sendiri					
32	Dalam sekolah ini, sangat terasa adanya kebersamaan yang dapat menumbuhkan semangat kerja					
33	Hanya sedikit kesempatan yang diberikan pada anggota guru untuk mengembangkan cara pelaksanaan tugas					
34	Prosedur pekerjaan yang ada di sekolah membuat saya malas berangkat kerja					
35	Peraturan kepegawaian di sekolah memberatkan guru					
36	Kebijakan di sekolah ini mampu untuk memicu peningkatan kinerja					
37	Uraian tugas di sekolah didefinisikan secara jelas atau terstruktur dengan baik					
38	Pembagian tugas dan wewenang dalam struktur organisasi sekolah ini tidak jelas					

SKALA III (KONFLIK PERAN GANDA)

SS = Sangat Sesuai S = Sesuai N = Netral TS = Tidak Sesuai STS = Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya kasihan dengan anak saya karena saya terlalu sibuk bekerja					
2	Saya tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja, ketika anak saya sakit					
3	Saya tidak khawatir dengan kesehatan anak saya karena saya telah mengantisipasinya					
4	Saya tidak khawatir anak saya di rumah karena sudah ada yang menjaga					
5	Saya merasa lelah apabila setelah pulang bekerja masih harus mengerjakan urusan rumah tangga apalagi tanpa bantuan orang lain					
6	Saya malas mengerjakan urusan rumah tangga apabila tidak ada orang yang dapat membantu saya					
7	Keluarga sering menyalahkan saya karena bekerja lembur					
8	Saya menikmati mengurus rumah tangga karena adanya bantuan dari keluarga atau pembantu					
9	Suami saya sering berinisiatif mengajak berdiskusi bersama tentang apa yang sekarang menjadi masalah saya di kantor dan di rumah					
10	Saya merasa waktu yang saya berikan untuk keluarga sangat kurang.					
11	Menjadi wanita karir membuat saya menjadi tidak maksimal terkait dengan peran sebagai orang tua.					
12	Saya sering membawa pulang pekerjaan saya yang belum terselesaikan di sekolah					
13	Setiap hari libur tiba, saya memanfaatkannya sebagai <i>quality time</i> bersama keluarga					
14	Banyaknya tuntutan tugas menjadikan perhatian saya terhadap keluarga berkurang					
15	Meskipun saya bekerja di luar rumah, saya tetap dapat memprioritaskan keluarga					
16	Saya sering terlambat masuk kerja karena harus mempersiapkan segala kebutuhan anak-anak dipagi hari					
17	Suami kurang menyetujui apabila saya bekerja di luar rumah					
18	Menurut suami, bekerja dapat membuat saya lama kelamaan melupakan keluarga					
19	Menurut suami, istri yang mempunyai karir merupakan wanita yang mandiri					
20	Saya tidak masuk kerja ketika anak saya sakit					
21	Ketika jam makan siang, saya selalu kepikiran anak saya sudah makan atau belum					
22	Saya percaya sepenuhnya dengan siapapun yang menjaga anak saya di rumah					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
23	Setiap pulang bekerja, saya kerepotan dalam mengurus urusan rumah tangga karena tidak adanya orang yang dapat membantu saya di rumah					
24	Tuntutan pekerjaan sangat menguras energi saya, sehingga saya tidak mampu mengurus kebutuhan rumah tangga dan memerlukan pembantu					
25	Sepulang bekerja, saya dan suami saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan rumah tangga					
26	Suami sering mengeluh apabila terkadang saya harus bekerja lembur					
27	Suami saya sering menghindar apabila berbicara mengenai masalah pekerjaan dan rumah tangga					
28	Saya memiliki sedikit waktu untuk anak saya.					
29	Saya dapat menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu bersama keluarga					
30	Karir menjadikan saya merasa lelah saat memberikan waktu untuk suami					
31	Meskipun saya mempunyai beban kerja yang harus dipenuhi, saya selalu menyediakan waktu untuk bertemu atau berkomunikasi dengan keluarga.					
32	Saya sering ijin tidak masuk karena ada kepentingan keluarga					
33	Meskipun hari libur, saya tetap mengerjakan pekerjaan yang belum selesai					
34	Saya mampu menjalankan peran dengan baik dan menyeimbangkan waktu antara karir dan keluarga					
35	Pekerjaan menjadikan komitmen saya terhadap keluarga berkurang					
36	Pekerjaan di sekolah terbengkalai ketika saya mengurus anak saya yang sedang sakit					
37	Sebenarnya suami lebih mengharapkan saya menjadi ibu rumah tangga daripada ikut mencari nafkah					
38	Saya masih tetap bisa menghubungi keluarga meskipun saya kerja lembur					
39	Saya mampu menyeimbangkan antara tugas kerja di kantor dengan tugas sebagai ibu rumah tangga					
40	Di mata suami saya, tidak ada yang salah dengan status saya sebagai wanita karir					
41	Menurut suami, istri yang berperan ganda tidak akan berhasil menjalankan kedua peran tersebut sekaligus					

Tabulasi Skor Skala Kinerja

No Sbj	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Σ	
1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	106	
2	4	1	0	3	4	3	3	4	3	2	4	3	2	1	1	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	79	
3	3	2	0	3	3	0	0	2	0	2	0	2	0	0	0	2	3	0	2	4	0	4	3	0	0	3	3	2	0	0	43	
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	2	87	
5	3	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	56	
6	3	3	1	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	58
7	3	3	2	2	3	0	3	3	1	3	2	2	2	3	1	2	3	1	3	3	0	3	3	1	1	3	3	3	3	0	65	
8	4	4	3	1	3	3	3	2	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	4	1	67	
9	2	2	0	2	3	0	3	0	1	2	0	1	0	0	0	2	2	0	2	3	0	4	3	0	0	3	1	2	0	0	38	
10	1	2	0	2	2	0	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	0	2	3	0	3	3	1	0	2	2	2	3	0	44	
11	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	1	2	3	1	3	1	3	1	1	3	3	3	66	
12	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	85	
13	3	1	3	3	4	1	1	2	2	2	4	2	3	2	3	3	1	3	1	1	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	72	
14	3	2	0	1	2	0	3	0	0	3	0	1	0	0	0	2	3	0	2	3	0	3	2	0	0	3	2	2	1	1	39	
15	3	3	0	3	3	0	1	1	2	3	1	1	3	3	1	1	2	0	1	3	1	3	3	3	0	3	3	2	3	0	56	
16	2	1	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	1	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	69	
17	4	4	1	4	3	3	4	1	0	3	0	3	1	1	3	2	2	1	2	3	1	3	3	2	1	4	3	2	3	1	68	
18	2	2	0	2	3	0	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	0	1	3	0	3	3	1	0	3	3	2	1	0	48	
19	0	2	0	2	3	0	3	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2	3	0	3	2	0	0	3	1	2	0	0	30	
20	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	2	1	2	3	1	2	3	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	61	
21	3	3	3	4	3	0	1	3	3	1	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	0	1	3	1	1	1	1	3	1	3	68	
22	4	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	1	2	1	1	4	1	1	3	1	1	1	1	1	3	4	3	3	3	1	64	
23	3	3	1	3	3	0	3	2	1	3	3	1	1	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	1	0	3	55	
24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	2	87	
25	3	3	0	3	3	0	3	2	1	3	1	1	2	0	0	2	3	0	2	2	0	4	3	0	0	4	2	2	2	0	51	
26	3	3	1	2	3	1	3	3	1	3	3	2	1	2	1	1	3	1	2	3	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	60	
27	3	3	1	2	3	0	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	1	1	3	3	2	2	2	0	65	
28	1	2	0	2	3	0	3	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	0	2	3	0	3	3	1	1	3	3	2	3	0	51	

No Sbj	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Σ
29	1	1	3	4	3	2	3	2	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	2	1	3	3	1	2	3	2	3	3	3	66
30	4	3	1	4	3	3	4	0	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	99
31	1	3	3	3	4	1	1	4	4	3	3	2	1	3	2	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	81
32	3	3	1	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	76
33	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	61
34	0	2	0	2	2	0	2	1	0	2	0	0	0	0	0	0	3	0	2	0	0	3	3	0	0	3	0	2	0	0	27
35	4	2	0	2	3	0	4	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	2	4	0	4	3	1	1	3	3	3	1	0	61
36	1	3	0	2	3	0	2	2	0	2	0	1	0	0	0	0	2	0	2	1	0	3	2	0	0	3	1	2	0	0	32
37	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	2	85
38	2	2	0	2	3	0	2	2	0	2	0	1	1	0	0	2	2	0	2	3	0	3	3	0	0	3	2	2	1	0	40
39	3	3	1	2	3	0	3	2	1	3	1	1	1	3	1	2	3	1	2	3	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	57
40	0	2	0	2	3	0	3	2	0	2	0	1	0	0	0	0	2	0	2	2	0	3	3	0	0	4	1	2	1	0	35
41	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	93
42	3	3	1	3	3	0	4	3	3	3	1	1	1	3	3	2	3	1	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	1	74
43	2	2	0	2	3	0	3	1	0	2	0	1	0	0	0	0	2	0	2	3	0	3	3	0	0	3	2	2	1	0	37
44	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	2	4	3	2	3	4	2	84
45	0	2	0	2	2	0	2	2	2	2	0	2	0	0	0	2	2	0	2	2	0	3	4	0	0	2	0	2	2	0	37
46	1	2	3	2	2	0	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	0	55
47	0	3	0	2	3	0	3	0	0	3	0	0	0	0	0	2	3	0	2	3	0	4	2	0	0	3	1	2	0	0	36
48	3	3	2	2	1	0	4	4	4	4	4	4	4	0	4	0	4	0	4	3	1	3	4	2	3	4	4	1	3	3	82
49	3	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	79
50	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	1	1	4	3	3	4	1	4	3	3	3	2	2	81
51	4	4	1	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	107
52	1	3	0	2	3	0	3	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	0	2	3	0	3	2	0	0	3	1	2	0	0	34
53	0	3	0	2	3	0	3	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3	0	2	2	0	3	2	0	0	3	0	2	0	0	30
54	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	0	103
55	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
56	3	3	0	3	3	0	3	2	1	2	1	1	2	0	1	2	3	0	2	3	0	4	3	0	0	3	2	2	0	0	49

Tabulasi Nilai Skala Iklim Kerja

No Sbj	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	Σ	
1	3	1	2	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	113	
2	4	3	0	3	1	3	3	1	0	1	3	3	1	3	4	3	3	2	1	1	2	3	3	2	3	1	1	4	3	2	3	3	2	1	1	3	3	4	87	
3	2	1	0	2	4	0	4	0	1	0	1	1	0	2	2	4	3	4	0	1	4	3	3	0	0	0	0	4	3	0	0	3	1	2	2	1	2	2	62	
4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	108	
5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4	3	2	2	116	
6	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	4	3	3	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	78	
7	3	1	0	2	3	1	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	0	1	3	3	3	2	1	1	2	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	3	71	
8	3	1	1	3	1	1	3	1	2	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	4	2	1	3	2	3	2	3	1	2	1	3	1	1	1	3	1	39	
9	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	3	0	0	4	3	1	0	0	0	0	3	2	0	0	2	0	2	2	0	0	2	37	
10	3	1	0	1	3	1	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	3	3	1	2	3	2	1	2	77
11	3	3	3	3	1	1	1	2	1	2	1	3	3	3	0	4	1	2	3	4	2	1	3	1	2	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	3	80	
12	3	2	2	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
13	3	2	1	2	2	3	2	1	0	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	1	4	1	1	4	2	2	3	3	1	1	3	2	3	4	82	
14	0	0	0	2	3	0	4	0	1	0	0	0	0	0	2	3	3	4	0	1	3	3	3	0	0	0	0	0	3	2	0	0	3	0	2	2	0	2	2	48
15	1	0	0	1	3	0	3	3	1	3	3	1	2	3	2	3	3	3	0	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	0	3	1	3	2	4	3	80	
16	1	2	1	3	3	3	3	1	0	1	1	2	1	3	3	2	2	1	2	2	2	4	2	2	4	2	1	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	4	83	
17	3	1	1	2	3	1	3	1	1	0	1	2	0	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	1	2	1	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	73	
18	1	1	0	1	2	1	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	3	1	1	1	2	0	2	2	2	2	2	60	
19	0	0	0	0	2	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3	0	1	3	3	3	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	3	2	0	0	33	
20	3	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	72	
21	3	1	0	1	3	3	1	3	3	3	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	79	
22	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	2	3	1	1	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	2	74
23	0	2	3	0	0	3	4	0	0	1	4	4	0	2	2	3	1	1	1	2	2	2	1	3	4	0	0	3	1	0	4	2	2	1	0	3	3	1	65	
24	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	107	
25	2	0	0	2	3	0	4	0	1	0	0	2	0	2	0	4	4	4	0	1	4	3	3	0	0	0	0	3	2	0	0	2	0	2	2	1	2	2	55	
26	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3	2	3	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	3	3	1	70	
27	2	2	0	0	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	3	1	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	76	
28	3	1	1	2	2	3	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	80	

No Sbj	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	Σ	
29	3	1	1	1	2	3	3	0	0	0	1	3	1	3	3	2	3	2	1	1	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	83	
30	3	3	4	4	1	1	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	4	3	4	131	
31	4	3	1	2	2	3	3	2	1	1	3	3	3	3	4	4	2	1	2	1	3	4	1	2	3	1	1	3	3	1	3	4	2	3	2	4	4	4	96	
32	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	100		
33	4	3	1	2	2	3	3	1	1	1	2	4	1	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	2	3	1	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	86	
34	0	0	0	0	2	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	2	0	0	3	2	0	3	2	0	0	0	3	2	0	0	2	0	2	2	0	0	28	
35	1	1	0	4	4	1	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	4	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	3	3	78	
36	1	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0	3	3	3	0	0	3	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	2	0	3	1	0	0	1	33	
37	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	2	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	105	
38	1	0	0	0	3	0	4	0	0	0	0	2	0	0	0	3	3	3	0	0	3	3	3	0	0	0	0	0	3	0	0	2	0	3	2	2	0	0	40	
39	1	1	0	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	65	
40	0	0	0	0	3	0	4	0	0	0	0	3	0	1	0	4	2	4	0	0	4	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	4	0	0	0	35	
41	3	1	2	3	4	1	3	2	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	114	
42	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	1	74	
43	1	0	0	0	2	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0	3	2	3	0	2	3	3	3	3	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	3	2	1	0	36	
44	3	3	2	3	4	3	4	2	2	2	3	4	2	3	2	4	3	4	2	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	110
45	0	0	0	0	2	0	4	0	0	0	0	2	0	2	2	2	2	0	0	2	2	3	0	0	0	0	0	2	2	0	0	2	0	2	2	0	0	0	35	
46	1	1	0	2	3	3	3	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	3	1	1	2	84	
47	0	0	0	0	3	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3	0	0	3	3	3	0	0	0	0	3	2	0	0	2	2	2	2	0	2	2	42	
48	4	4	0	1	4	1	3	1	3	1	3	1	1	2	1	2	1	3	3	4	3	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	1	3	2	1	3	80	
49	3	3	0	1	4	4	0	4	0	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	1	1	4	3	3	4	1	3	3	4	4	4	106	
50	3	2	1	3	3	2	3	3	1	3	1	2	1	3	3	4	2	1	2	1	3	4	1	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3	1	4	4	4	90	
51	4	1	1	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	1	4	3	3	4	4	3	4	128	
52	0	0	0	2	3	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0	3	3	3	0	0	3	3	3	0	0	0	0	3	0	0	0	2	0	2	2	0	2	2	40	
53	0	0	0	0	2	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	2	0	2	3	0	2	0	0	0	0	0	0	4	0	0	2	0	3	2	0	1	0	36
54	2	2	0	1	2	3	3	2	1	2	1	2	0	2	3	3	3	3	1	1	3	1	3	1	2	2	1	3	1	2	3	3	2	3	3	1	2	2	75	
55	1	3	3	3	3	3	2	1	3	0	2	3	1	3	3	3	3	3	1	0	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	93	
56	1	0	0	2	3	0	4	0	1	0	0	1	0	2	2	3	3	3	0	1	3	3	3	0	0	0	0	0	3	2	0	0	2	0	3	3	1	2	2	53

Tabulasi Skor Skala Konflik Peran Ganda

No Sbj	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	Σ	
1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	69	
2	4	3	3	1	4	3	4	0	1	4	4	3	0	3	1	2	3	3	1	4	4	2	3	1	1	2	3	2	0	3	0	1	1	1	1	2	4	3	3	3	3	94	
3	3	4	2	2	2	3	2	1	2	2	4	4	4	0	3	1	1	1	1	1	3	4	2	3	3	1	1	2	3	1	1	1	2	4	1	1	4	1	1	1	1	83	
4	2	1	3	1	2	2	2	1	1	3	3	3	1	3	0	1	1	1	1	1	4	2	1	2	1	1	1	2	0	1	0	1	2	4	1	3	1	3	1	1	2	1	64
5	2	3	2	2	3	1	0	3	1	2	2	2	1	2	1	0	0	0	1	2	2	2	2	2	1	0	2	0	2	2	2	0	2	2	2	2	0	2	1	2	2	82	
6	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	81	
7	4	4	4	4	3	1	2	3	3	4	4	4	4	1	4	1	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	1	3	1	3	4	1	4	3	4	1	2	3	121	
8	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	76		
9	4	4	4	4	3	4	1	1	1	4	4	4	0	4	1	2	1	1	1	4	4	4	3	4	1	1	1	4	1	1	2	3	4	2	1	4	1	2	2	2	2	101	
10	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	1	3	4	4	2	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	2	126		
11	3	1	3	3	1	1	3	1	1	2	1	2	1	3	0	1	3	3	3	4	4	0	3	3	1	3	1	3	1	0	0	3	0	1	1	1	3	3	1	3	1	75	
12	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	0	0	0	0	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	0	1	2	1	1	1	1	1	2	2	55	
13	4	3	3	1	4	2	4	0	1	4	4	3	1	3	1	2	3	1	1	4	4	2	3	3	1	2	2	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2	4	3	3	3	99	
14	3	3	2	1	4	3	1	2	2	3	3	4	0	3	1	1	1	1	0	4	4	2	3	3	1	1	2	3	1	1	1	2	4	1	1	3	1	1	1	1	80		
15	4	4	4	4	3	3	2	1	1	4	4	3	2	3	1	3	1	1	2	4	4	2	4	1	1	4	1	2	3	1	2	2	4	2	2	4	3	1	1	1	1	100	
16	4	2	3	3	4	3	1	1	2	4	3	3	1	2	0	1	2	1	2	4	3	3	3	3	3	2	4	1	3	2	2	1	2	2	1	2	1	3	3	3	96		
17	4	4	2	2	4	2	1	2	3	3	4	4	2	3	1	1	1	1	1	4	4	2	3	3	1	1	1	3	1	2	1	3	4	1	2	3	2	2	1	1	91		
18	4	4	4	4	4	0	3	1	4	4	4	4	1	4	1	3	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	3	1	4	2	4	0	3	4	2	4	4	2	1	2	1	111	
19	4	4	4	4	3	3	1	3	1	4	4	4	0	4	0	2	1	2	1	4	4	2	2	4	1	1	2	3	1	1	1	2	4	1	2	4	1	2	2	2	96		
20	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	1	1	89	
21	1	1	3	1	3	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	85	
22	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	3	3	1	1	3	3	2	2	2	1	2	2	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	1	1	82	
23	3	3	1	4	1	1	0	1	2	4	2	2	2	1	3	4	0	2	1	0	4	2	1	2	4	4	3	2	4	1	4	0	3	3	1	4	4	1	4	1	1	4	92
24	2	1	3	1	2	2	2	1	1	3	3	3	1	3	0	1	1	1	1	1	4	2	1	2	1	1	1	2	0	1	0	1	2	1	3	1	3	1	1	1	2	1	64
25	4	4	2	2	4	1	1	2	2	4	4	4	0	4	3	2	1	1	0	4	4	2	2	3	1	1	2	4	1	1	2	2	4	1	1	4	1	1	1	1	1	89	
26	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1	1	87
27	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	1	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	1	1	78	
28	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	1	4	1	3	3	3	3	4	4	3	4	3	1	3	3	4	1	3	1	3	4	1	1	3	3	1	1	3	3	117	

No Sbj	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	Σ	
29	4	4	4	3	3	2	1	1	1	4	3	3	0	3	1	2	1	2	1	3	3	2	1	3	1	3	1	3	1	2	1	1	3	1	2	3	2	1	2	2	2	86	
30	1	1	4	4	1	0	0	4	3	1	0	3	3	1	4	1	0	0	1	3	1	1	1	0	2	2	2	0	4	0	4	0	4	1	1	0	0	4	4	0	70		
31	4	3	3	3	1	4	2	1	1	2	4	4	1	1	4	0	3	2	1	3	4	3	2	3	3	2	4	2	3	0	3	1	1	2	1	3	4	3	3	3	3	100	
32	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	77	
33	2	3	1	1	3	1	2	1	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3	97	
34	4	4	4	4	1	1	1	1	2	4	4	4	0	4	0	1	1	1	0	4	4	2	2	2	1	2	1	4	2	1	1	2	4	1	2	4	2	2	2	2	1	89	
35	4	4	4	4	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	89	
36	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	136
37	2	1	3	1	2	2	2	1	1	3	3	3	1	3	0	1	1	1	1	1	4	2	1	2	1	1	1	2	1	1	0	1	2	1	3	1	3	1	1	2	1	65	
38	4	4	4	4	4	4	0	2	4	4	4	4	0	4	3	2	2	1	1	4	4	4	4	4	0	0	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	1	1	115
39	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	85	
40	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	0	4	2	2	1	1	1	4	4	4	3	4	0	0	4	4	1	2	1	1	4	2	4	4	1	3	2	1	1	109	
41	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	55	
42	4	4	4	4	3	2	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	1	1	77
43	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	0	4	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	0	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	118
44	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	1	0	0	1	0	1	2	2	1	1	1	0	2	0	2	1	1	0	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	49	
45	4	4	4	4	4	4	0	2	4	4	4	4	0	4	2	2	2	2	0	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	0	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	116
46	1	1	1	2	1	0	1	1	1	1	3	3	4	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	4	2	1	3	1	3	1	3	1	3	4	1	3	3	3	1	2	2	1	85
47	4	4	4	4	2	2	1	2	1	4	4	4	0	4	0	2	1	1	1	4	4	2	2	4	1	1	1	4	1	1	2	4	4	0	1	1	4	2	2	2	1	1	94
48	4	4	4	4	4	4	0	0	4	1	1	1	3	3	1	1	3	0	1	3	0	3	3	3	3	1	4	3	1	2	4	0	4	0	1	4	4	4	3	4	1	106	
49	4	2	4	3	3	1	1	0	0	4	0	4	0	0	4	0	1	2	2	3	4	3	1	1	1	4	1	3	0	1	1	2	1	2	1	1	4	3	3	3	3	83	
50	4	2	3	1	4	2	1	1	2	3	3	1	1	4	0	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	3	4	3	3	3	3	92	
51	0	1	4	3	1	0	1	3	3	1	0	3	3	1	4	1	0	0	1	3	1	1	0	2	3	1	1	0	2	3	1	1	0	0	3	0	0	1	0	0	1	49	
52	3	3	3	1	1	3	4	0	1	1	3	3	3	0	3	1	1	1	1	1	3	4	2	2	3	0	1	1	3	1	1	2	1	4	1	0	3	1	2	1	1	1	72
53	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	0	3	1	2	2	2	1	4	4	4	2	2	1	2	2	4	1	1	2	2	3	1	1	4	2	2	2	2	2	101	
54	4	4	4	4	3	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	3	3	2	3	2	1	1	2	3	1	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	1	1	82
55	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	49	
56	3	4	2	2	3	2	1	2	2	4	4	4	0	3	1	2	1	1	0	4	4	2	2	3	1	2	2	3	1	1	1	1	3	4	1	1	3	2	2	2	2	89	

Deskripsi Data Penelitian

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
KINERJA	56	63.09	21.223	27	107
IKLIM KERJA	56	75.66	26.617	28	131
KONFLIK PERAN GANDA	56	87.46	19.727	49	136

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KINERJA	IKLIM KERJA	KONFLIK PERAN GANDA
N		56	56	56
Normal Parameters ^a	Mean	63.09	75.66	87.46
	Std. Deviation	21.223	26.617	19.727
Most Extreme Differences	Absolute	.076	.094	.068
	Positive	.076	.093	.068
	Negative	-.059	-.094	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.569	.706	.507
Asymp. Sig. (2-tailed)		.903	.701	.959

a. Test distribution is Normal.

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * IKLIM KERJA	Between Groups	(Combined)	23683.304	42	563.888	6.730	.000
		Linearity	19108.747	1	19108.747	228.059	.000
		Deviation from Linearity	4574.556	41	111.575	1.332	.296
	Within Groups		1089.250	13	83.788		
	Total		24772.554	55			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * KONFLIK PERAN GANDA	Between Groups	(Combined)	19825.754	37	535.831	1.950	.066
		Linearity	9589.057	1	9589.057	34.892	.000
		Deviation from Linearity	10236.697	36	284.353	1.035	.485
	Within Groups		4946.800	18	274.822		
	Total		24772.554	55			

Uji Hipotesis I

Correlations

		KINERJA	IKLIM KERJA
KINERJA	Pearson Correlation	1	.878**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	56	56
IKLIM KERJA	Pearson Correlation	.878**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	IKLIM KERJA ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.767	10.241

a. Predictors: (Constant), IKLIM KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19108.747	1	19108.747	182.187	.000 ^a
	Residual	5663.806	54	104.885		
	Total	24772.554	55			

a. Predictors: (Constant), IKLIM KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.104	4.157		2.431	.018
	IKLIM KERJA	.700	.052	.878	13.498	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji Hipotesis II

Correlations

		KINERJA	KONFLIK PERAN GANDA
KINERJA	Pearson Correlation	1	-.622**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	56	56
KONFLIK PERAN GANDA	Pearson Correlation	-.622**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KONFLIK PERAN GANDA ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.376	16.768

a. Predictors: (Constant), KONFLIK PERAN GANDA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9589.057	1	9589.057	34.103	.000 ^a
	Residual	15183.497	54	281.176		
	Total	24772.554	55			

a. Predictors: (Constant), KONFLIK PERAN GANDA

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	121.632	10.272		11.841	.000
	KONFLIK PERAN GANDA	-.669	.115	-.622	-5.840	.000

a. Dependent Variable: KINERJA



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)585300; Fax. (0274)519571 Yogyakarta 55281

Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/322/2016
Lamp. : 1 exp. Proposal Penelitian
Perihal : Permohonan Izin Penelitian.

Yogyakarta, 14 Maret 2016

Kepada Yth.
Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
Cq. Kepala BAKESBANGLINMAS DIY
Jl. Jenderal Sudirman No. 5
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Bersama ini kami sampaikan bahwa, dalam rangka penyusunan skripsi Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Maulida Rahma Ulinnuha
No. Induk : 11710011
Semestrer : X / 2015/2016
Prodi : Psikologi
Alamat : Kel. Wungu, Kec. Wungu Kab. Madiun
Judul Skripsi :

**HUBUNGAN IKLIM KERJA DAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN
KINERJA GURU WANITA**

Kami mengharap kiranya Bapak memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk mengadakan penelitian di : Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Wungu
Metode pengumpulan data : Kuantitatif
Waktu penelitian : Maret s.d April 2016

Kemudian atas perkenannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

a.n. Dekan
Ka Bag. Tata Usaha



Muhammad
Ahmadi, M.M.
621112 198703 1 002

Tembusan :

1. Dekan Fishum
2. Ketua Prodi Psikologi
3. Mahasiswa yang bersangkutan (untuk dilaksanakan)
4. Arsip



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233
 Telepon: (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Nomor : 074/819/Kesbangpol/2016
 Perihal : Rekomendasi Penelitian

Yogyakarta, 15 Maret 2016
 KepadaYth. :
 Gubernur Jawa Timur
 Up. Kepala Badan Kesbangpol
 Provinsi Jawa Timur
 Di
 SURABAYA

Memperhatikan surat :

Dari : Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, UIN Sunan Kalijaga
 Yogyakarta
 Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/322/2016
 Tanggal : 14 Maret 2016
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal : **"HUBUNGAN IKLIM KERJA DAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN KINERJA GURU WANITA"**, kepada:

Nama : MAULIDA RAHMA ULINNUHA
 NIM : 11710011
 No. HP/Identitas : 085736229593 / 3519076905930002
 Prodi /Jurusan : Psikologi
 Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga
 Yogyakarta
 Lokasi Penelitian : Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Wungu, Kabupaten
 Madiun, Provinsi Jawa Timur
 Waktu Penelitian : 21 Maret 2016 s.d 30 April 2016

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.

a.n. KEPALA
 BADAN KESBANGPOL DIY
 KABID. POLDAGRI DAN KEMASYARAKATAN

ARIS ARIYANTO,SH.MM
 NIP.196801281998031003

Tembusan disampaikan Kepada Yth :
 1. Gubernur DIY (sebagai laporan).



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 JALAN PUTAT INDAH NO.1 TELP. (031) - 5677935, 5681297, 5675493
 SURABAYA - (60189)

REKOMENDASI PENELITIAN/SURVEY/KEGIATAN
Nomor : 070 / 3843 /203.3/2016

- Dasar** : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 tahun 2011 ;
 2. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 101 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Sekretariat, Bidang, Sub Bagian dan Sub Bidang Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

Menimbang : Surat Kepala Bakesbang dan Politik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tanggal 15 Maret 2016 Nomor : 074/819/Kesbangpol/2016 perihal Rekomendasi Penelitian atas nama Maulida Rahma Ulinnuha

Gubernur Jawa Timur, memberikan rekomendasi kepada :

- a. Nama : Maulida Rahma Ulinnuha
 b. Alamat : Wungu RT 023 RW 002, Wungu, Kab. Madiun
 c. Pekerjaan/Jabatan : Mahasiswa
 d. Instansi/Organisasi : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
 e. Kebangsaan : Indonesia

Untuk melakukan penelitian/survey/kegiatan dengan :

- a. Judul Proposal : "Hubungan Iklim Kerja dan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Guru Wanita"
 b. Tujuan : Skripsi/ permohonan data dan wawancara
 c. Bidang Penelitian : Psikologi
 d. Dosen Pembimbing : Sara Palila, S.Psi., M.A
 e. Anggota/Peserta : -
 f. Waktu Penelitian : 3 bulan
 g. Lokasi Penelitian : Kabupaten Madiun

- Dengan ketentuan**
1. Berkewajiban menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib di daerah setempat / lokasi penelitian/survey/kegiatan;
 2. Pelaksanaan penelitian agar tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan keamanan dan ketertiban di daerah/lokasi setempat ;
 3. Wajib melaporkan hasil penelitian dan sejenisnya kepada Gubernur Jawa Timur melalui Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur dalam kesempatan pertama.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Surabaya, 28 Maret 2016

an. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 PROVINSI JAWA TIMUR
 Kepala Bidang Budaya Politik



Drs. SUSANTO, M.Si

Pembina Tk. I

NIP. 19590803 198504 1 012

Tembusan :

- Yth. 1. Gubernur Jawa Timur (sebagai laporan);
 2. Kepala Bakesbang dan Politik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta di Yogyakarta;
 3. Yang Bersangkutan.



PEMERINTAH KABUPATEN MADIUN
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DALAM NEGERI
 Jalan Alun - Alun Utara No. 4 ☎ (0351) 451295
MADIUN (63121)

Madiun, 05 April 2016

Nomor : 072 / 292 / 402.205 / 2016	Kepada
Sifat : Biasa	Yth. Sdr. Kepala SDN Wil. Kec. Wungu
Lampiran : 1 (satu) berkas	Kabupaten Madiun
Perihal : Rekomendasi	di -

Penelitian/Survey/Kegiatan

WUNGU

Menunjuk surat dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Propinsi Jawa Timur, tanggal 28 Maret 2016, nomor : 070/3844/203.3/2016, perihal : Rekomendasi Ijin Penelitian/Survey/Kegiatan, bersama ini terlampir disampaikan dengan hormat Rekomendasi Ijin Penelitian/Survey/Kegiatan dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Madiun, atas nama : **Maulida Rahma Ulinnuha**, dengan judul proposal " Hubungan Iklim Kerja dan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Guru Wanita ".

Demikian untuk menjadikan maklum dan terima kasih.

an. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA
 DAN POLITIK DALAM NEGERI
 KABUPATEN MADIUN



Drs. ZAENAL ARIFIN
 Pembina Tingkat I
 NIP. 19630417 199203 1 006

Tembusan disampaikan kepada :

- Yth. 1. Bp. Bupati Madiun (Sebagai laporan)
2. Sdr. Ka. Dinas Pendidikan Kab. Madiun
3. Arsip (yang bersangkutan)



**PEMERINTAH KABUPATEN MADIUN
UPT PENDIDIKAN TK DAN SD
KECAMATAN WUNGU**

Jalan Raya Dungus No. 4 Telp. (0351) 491933

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/ 121 /402.101.230/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: AMIN HERMANA, S.Pd
NIP	: 19610903 198403 1 004
Pangkat / Gol. Ruang	: Pembina / IV a
J a b a t a n	: Kepala UPT Pendidikan TK dan SD Kec. Wungu

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: MAULIDA RAHMA ULINNUHA
Tempat, Tanggal Lahir	: MADIUN, 29 MEI 1993
N I M	: 11710011
Semester	: X
Prodi	: PSIKOLOGI
Fakultas	: ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Universitas	: UIN SUNAN KALIJAGA YOGJAKARTA

Telah melaksanakan penelitian pada Guru Guru di sekolah sekolah untuk melengkapi persyaratan Penyusunan Skripsi yang berjudul : “ HUBUNGAN IKLIM KERJA DAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN KINERJA GURU WANITA “

Adapun sekolah sekolah yang diteliti adalah sebagai berikut :

- | | |
|------------------|-----------------------|
| 1. SDN Wungu 01 | 7. SDN Kresek 03 |
| 2. SDN Wungu 02 | 8. SDN Kresek 04 |
| 3. SDN Wungu 03 | 9. SDN Karangrejo 01 |
| 4. SDN Wungu 04 | 10. SDN Karangrejo 02 |
| 5. SDN Kresek 01 | 11. SDN Karangrejo 03 |
| 6. SDN Kresek 02 | 12. SDN Brumbun |

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Madiun, 30 Mei 2016

Kepala UPT Pendidikan TK dan SD
Kecamatan Wungu


AMIN HERMANA, S. Pd
 Pembina
 NIP. 19610903 198403 1 004

CURRICULUM VITAE



DATA PRIBADI

Nama : Maulida Rahma Ulinnuha

Tempat/Tanggal Lahir : Madiun, 29 Mei 1993

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Kelurahan Wungu RT 23 RW 02 Kecamatan Wungu
Kabupaten Madiun

Nomor Handphone : 085736229593

Alamat E-mail : ulin_maulida@ymail.com

DATA PENDIDIKAN

1. Taman Kanak-kanak Dharma Wanita Wungu
2. Sekolah Dasar Negeri Wungu 01
3. Madrasah Tsanawiyah Al Istiqomah Dungus Madiun
4. MAN 2 Madiun
5. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta