

**GAMBARAN *PSYCHOLOGICAL CONTRACT* PADA
PEGAWAI HONORER DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KOTA BINJAI**

SKRIPSI

OLEH:

**MUHAMMAD FIKRI MAHDI ANWAR
218600342**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/3/26

Access From (repository.uma.ac.id)11/3/26

**GAMBARAN *PSYCHOLOGICAL CONTRACT* PADA
PEGAWAI HONORER DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KOTA BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Mendapatkan Gelar
Sarjana Psikologi Pada Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

**OLEH:
MUHAMMAD FIKRI MAHDI ANWAR
218600342**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

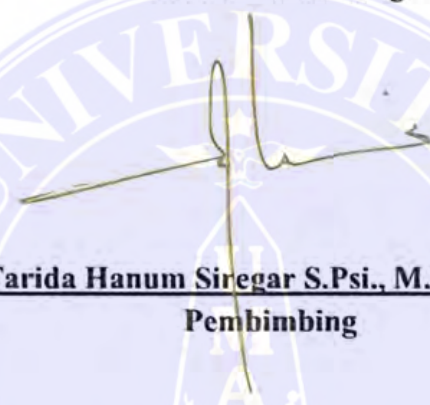
Document Accepted 11/3/26

Access From (repository.uma.ac.id)11/3/26

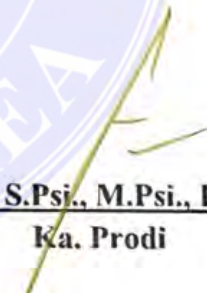
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Gambaran *Psychological Contract* pada Pegawai Honorer
di Lingkungan Pemerintah Kota Binjai
Nama : Muhammad Fikri Mahdi Anwar
NPM : 218600342
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Dr. Farida Hanum Siregar S.Psi., M.Psi., Psikolog
Pembimbing


Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi. Psikolog
Dekan


Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Ka. Prodi

Tanggal Lulus: 26 Agustus 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagianbagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 26 Agustus 2025



Muhammad Fikri Mahdi Anwar
NPM. 218600342

HAI AMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Fikri Mahdi Anwar
NPM : 218600342
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul *Gambaran Psychological Contract Pada Pegawai Honorer Di Lingkungan Pemerintah Kota Binjai* beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 26 Agustus 2025
Yang menyatakan



Muhammad Fikri Mahdi Anwar
NPM. 218600342

ABSTRAK

GAMBARAN *PSYCHOLOGICAL CONTRACT* PADA PEGAWAI HONORER DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BINJAI

MUHAMMAD FIKRI MAHDI ANWAR
218600342

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *psychological contract* pada pegawai honorir di lingkungan Pemerintah Kota Binjai. Fenomena *psychological contract* penting dikaji mengingat pegawai honorir bekerja tanpa jaminan status kepegawaian tetap, sehingga memiliki harapan dan ekspektasi yang berbeda terhadap organisasi dibandingkan pegawai tetap. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik *purposive sampling* dan jumlah responden sebanyak 96 orang pegawai honorir dari berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Binjai. Instrumen penelitian berupa *Psychological Contract Inventory* (PCI) yang mengukur tiga dimensi utama yaitu *transactional*, *relational*, dan *balanced*. Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif menggunakan bantuan SPSS untuk memperoleh gambaran skor rata-rata pada setiap dimensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi *balanced* memiliki skor tertinggi (Mean = 3,16) yang menggambarkan adanya keseimbangan antara harapan imbalan material dan hubungan kerja jangka panjang. Dimensi *relational* menempati posisi kedua (Mean = 3,06), menunjukkan adanya keterikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi. Dimensi *transactional* memperoleh skor terendah (Mean = 2,79), yang mengindikasikan bahwa aspek formal seperti kejelasan kontrak dan kepastian masa kerja belum sepenuhnya terpenuhi. Secara keseluruhan, *psychological contract* pegawai honorir di Kota Binjai berada pada kategori tinggi, namun terdapat ruang perbaikan terutama dalam pemenuhan aspek administratif dan kepastian status kerja. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan dan ekspektasi pegawai honorir.

Kata Kunci: *Psychological Contract*, Pegawai Honorir, *Transactional*, *Relational*, *Balanced*.

ABSTRACT

THE DESCRIPTION OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT AMONG HONORARY EMPLOYEES IN THE BINJAI CITY GOVERNMENT

BY:
MUHAMMAD FIKRI MAHDI ANWAR
218600342

This study aims to describe the psychological contract among honorary employees in the Binjai City Government. The psychological contract is important to examine considering that honorary employees work without the guarantee of permanent civil servant status, which leads to different hopes and expectations toward the organization compared to permanent employees. This research employed a quantitative descriptive approach with purposive sampling technique, involving 96 honorary employees from various Regional Government Agencies (OPD) in Binjai City as respondents. The research instrument used was the Psychological Contract Inventory (PCI), which measures three main dimensions: transactional, relational, and balanced. Data were analyzed using descriptive statistics with the assistance of SPSS to determine the average score of each dimension. The results showed that the balanced dimension had the highest mean score (Mean = 3.16), indicating a balance between expectations for material rewards and long-term working relationships. The relational dimension ranked second (Mean = 3.06), reflecting emotional attachment and loyalty to the organization. The transactional dimension had the lowest mean score (Mean = 2.79), suggesting that formal aspects such as contract clarity and certainty of employment duration had not been fully met. Overall, the psychological contract of honorary employees in Binjai City is categorized as high, yet there remains room for improvement, particularly in the fulfillment of administrative aspects and employment security. The findings of this study are expected to serve as input for the local government in formulating more responsive policies toward the needs and expectations of honorary employees.

Keywords: *Psychological Contract, Honorary Employees, Transactional, Relational, Balanced.*

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Binjai pada tanggal 27 Januari 2003 dari ayah yang bernama Alm. Anwar dan ibu Saedah. Peneliti merupakan putra ketiga dari tiga bersaudara. Peneliti memiliki kakak bernama Husnaini Anwar S.Kom. dan abang bernama Muhammad Ardiansyah Anwar S.H.

Peneliti bersekolah di SMA Negeri 5 Binjai pada tahun 2018 dan lulus pada tahun 2021. Peneliti melanjutkan pendidikan strata satu di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan terdaftar sebagai mahasiswa pada tahun 2021.

Selain berfokus pada pendidikan formal, peneliti aktif dalam berbagai organisasi yang mengasah kepemimpinan, komunikasi, serta manajemen kegiatan. Peneliti pernah diamanahkan sebagai Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Periode 2024/2025.

Berbagai kiprah organisasi memperkaya kompetensi peneliti dalam bidang kepemimpinan, komunikasi, manajemen kegiatan, advokasi, serta pengembangan kapasitas pemuda. Dengan latar belakang pendidikan psikologi dan pengalaman organisasi yang luas, peneliti memiliki komitmen kuat untuk terus berkontribusi dalam pengembangan diri, masyarakat, serta pembangunan generasi muda.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat, karunia, dan kasih sayang-Nya. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat beliau. Atas izin dan ridha-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“GAMBARAN *PSYCHOLOGICAL CONTRACT* PADA PEGAWAI HONORER DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BINJAI”**.

Terima kasih yang sebesar-besarnya peneliti ucapkan kepada Ibu Dr. Farida Hanum Siregar, S.Psi., M.Psi., selaku dosen pembimbing, yang telah memberikan arahan, masukan, serta motivasi berharga sepanjang proses penelitian ini. Ucapan terima kasih juga peneliti ucapkan kepada orang tua dan keluarga besar atas doa, dukungan, dan semangat yang senantiasa mengiringi setiap langkah peneliti.

Peneliti berharap skripsi ini dapat memberi kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu pengetahuan, serta menjadi rujukan yang bermanfaat bagi para pemangku kepentingan dalam memahami dan merumuskan kebijakan terkait pegawai honorir. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Peneliti



Muhammad Fikri Mahdi Anwar
NPM. 218600342

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 7
2.1 Psychological Contract	7
2.1.1 Pengertian <i>Psychological Contract</i>	7
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi <i>Psychological Contract</i>	9
2.1.3 Dimensi <i>Psychological Contract</i>	16
2.2 Gambaran Psychological Contract pada Pegawai Honorer	20
2.3 Kerangka Konseptual	25
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	 26
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	26
3.2 Bahan dan Alat Penelitian	26
3.3 Metodologi Penelitian.....	27
3.3.1 Variabel Penelitian.....	27
3.3.2 Definisi Operasional.....	28
3.3.3 Metode Pengumpulan Data.....	28
3.3.4 Metode Analisis Data.....	30
3.3.5 Metode Uji Coba Alat Ukur.....	30
3.4 Populasi dan Sampel.....	32
3.4.1 Populasi.....	32
3.4.2 Sampel.....	32
3.5 Teknik Pengambilan Sampel	33
3.6 Prosedur Kerja	33
3.6.1 Persiapan Administrasi.....	33
3.6.2 Persiapan Alat Ukur	34

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Subjek Penelitian	36
4.2 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	37
4.3 Analisis Data dan Hasil Penelitian	37
4.4 Pembahasan	42
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	51
5.1 Simpulan	51
5.2 Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	59



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kerangka Konseptual	25
Tabel 3.1 Distribusi Skala <i>Psychological Contract Inventory</i>	35
Tabel 4.1 Gambaran Umum Responden	36
Tabel 4.2 Uji Realibilitas	37
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Dimensi.....	38
Tabel 4.4 Analisis Variabel Demografis.....	39
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Indikator.....	40



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Alat Ukur Penelitian	60
Lampiran 2 Data Penelitian.....	67
Lampiran 3 Uji dan Olah Data	72
Lampiran 4 Analisis Deskriptif.....	82
Lampiran 5 Izin Adaptasi Alat Ukur.....	84
Lampiran 6 Izin dan Selesai Penelitian.....	86



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam ranah psikologi industri dan organisasi, *psychological contract* merupakan konsep fundamental yang menggambarkan persepsi pegawai terhadap organisasi mengenai hak, kewajiban, dan harapan yang tidak tertulis (Rousseau, 1995; Singh & Dhan, 2023). *Psychological contract* mencakup ekspektasi pegawai terhadap perlakuan yang adil, kesempatan pengembangan karier, serta imbalan yang sepadan dengan kontribusi yang diberikan (Briliani & Dwiyantri, 2018). Ketika ekspektasi ini tidak terpenuhi, baik dari pihak organisasi maupun pegawai, dapat muncul ketegangan yang berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen terhadap organisasi (Feldy & Bojko, 2020).

Secara teoritis Chambel & Alcover (2011) memaparkan bahwa, kondisi ideal dalam *psychological contract* tercermin melalui hubungan kerja yang seimbang antara pertukaran ekonomi dan keterlibatan emosional. Dalam hubungan ini, pegawai tidak hanya memperoleh kompensasi yang adil, melainkan juga merasa dihargai serta memiliki ruang untuk berkembang. Penelitian Fantinelli et al. (2023) menunjukkan bahwa pemenuhan *psychological contract* secara seimbang berkontribusi terhadap peningkatan motivasi intrinsik, komitmen organisasi, dan penurunan intensi untuk berpindah kerja. Namun demikian, pencapaian keseimbangan tersebut memerlukan komitmen organisasi dalam memenuhi ekspektasi pegawai secara konsisten.

Fenomena *psychological contract* menjadi lebih kompleks ketika dialami oleh tenaga kerja non-permanen, khususnya pegawai honorer. Penelitian oleh Musnaini & Asrini (2022) menjelaskan bahwa pegawai honorer sering kali menghadapi tantangan besar terkait status pekerjaan mereka yang tidak tetap dan minimnya jaminan hak, seperti ketidakjelasan kontrak kerja, rendahnya upah, dan terbatasnya akses terhadap jaminan kesejahteraan. Situasi tersebut menimbulkan perasaan kurang dihargai yang berujung pada menurunnya semangat kerja, kepuasan, serta performa dalam menjalankan tugas (Kurniawan & Bintoro, 2021). Perasaan-perasaan negatif ini merefleksikan rapuhnya *psychological contract* yang terjalin antara pegawai honorer dan institusi tempat mereka bekerja.

Banyak pegawai honorer bekerja dalam kerangka hubungan kerja yang bersifat transaksional, yakni berorientasi pada pertukaran ekonomis dalam jangka pendek. Katou (2013) menyatakan bahwa pekerja dengan kontrak temporer cenderung memiliki ikatan emosional yang lemah terhadap organisasi karena sifat hubungan kerja yang instrumental dan minim jaminan keberlanjutan. Apabila ekspektasi kompensasi tidak terpenuhi atau ketidakpastian kerja meningkat, hal tersebut berpotensi menurunkan loyalitas dan meningkatkan turnover intention.

Sebaliknya, terdapat pula pegawai honorer yang menunjukkan loyalitas tinggi terhadap organisasi, terutama ketika mereka merasa kontribusinya diakui. Dalam konteks ini, *psychological contract* bersifat relasional, ditandai oleh keterlibatan emosional dan komitmen jangka panjang. Studi oleh Coyle-Shapiro & Kessler (2000) menekankan pentingnya pemenuhan kewajiban timbal balik dalam menciptakan komitmen afektif dan kepuasan kerja. Akan tetapi, keterbatasan jaminan kerja dan minimnya peluang pengembangan karier menjadi kendala utama

dalam pembentukan *psychological contract* yang relasional di kalangan pegawai honorer.

Permasalahan tersebut tidak hanya muncul dalam tataran konseptual, tetapi juga nyata dalam realitas ketenagakerjaan di Indonesia. Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN), tercatat lebih dari dua juta pegawai honorer yang tersebar di berbagai instansi pemerintahan daerah dengan kondisi kerja yang belum mendapatkan kejelasan status maupun jaminan hak dasar secara memadai (Tri Widhi et dkk. 2019). Kebijakan pemerintah pada tahun 2023 yang mengarah pada penghapusan tenaga honorer dinilai memperburuk ketidakpastian tersebut. Meskipun kebijakan ini dimaksudkan untuk merampingkan birokrasi dan meningkatkan efisiensi anggaran, banyak pegawai honorer merasa kontribusi mereka selama bertahun-tahun tidak memperoleh penghargaan yang layak (Sekhuti, 2022).

Kondisi serupa juga terjadi di Kota Binjai, Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan data tahun 2022, Pemerintah Kota Binjai mempekerjakan sebanyak 2.655 pegawai honorer yang tersebar di 41 Organisasi Perangkat Daerah (OPD), yang bertugas pada sektor-sektor vital seperti pendidikan, kesehatan, dan administrasi publik (BKN Kota Binjai, 2022). Meskipun memegang peran strategis dalam pelayanan publik, pegawai honorer di Kota Binjai tetap menghadapi ketidakpastian status kepegawaian serta ketimpangan perlakuan dibandingkan pegawai tetap (Briliani & Dwiyantri, 2018; CNBC Indonesia, 2020).

Pradana & Nugraheni (2021) menyatakan ketidaksetaraan dalam perlakuan tersebut tercermin dalam keluhan pegawai honorer terkait gaji di bawah Upah

Minimum Regional (UMR), keterbatasan akses terhadap fasilitas jaminan sosial, serta beban kerja yang setara dengan pegawai tetap. Kondisi ini memperkuat ketegangan dalam *psychological contract* dan berdampak negatif terhadap loyalitas serta motivasi kerja (Azzahra Salsabilla, 2023).

Kebijakan pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang mulai dilaksanakan sejak tahun 2020 memberikan secercah harapan bagi pegawai honorer. Namun, mekanisme seleksi yang sangat kompetitif serta keterbatasan kuota pengangkatan justru menimbulkan ketidakpastian baru. Pada seleksi PPPK tahun 2022, hanya sekitar 90.000 dari lebih 400.000 pelamar yang berhasil lolos seleksi (Wahyuningtyas et al., 2023). Hal ini menimbulkan rasa frustrasi, terutama bagi pegawai yang telah lama mengabdikan namun tidak terakomodasi akibat keterbatasan administratif atau teknis.

Penelitian yang dilakukan oleh Prahaski et al. (2024) menyatakan bahwa ketidakpastian status pekerjaan secara signifikan berkontribusi terhadap keretakan *psychological contract* di kalangan pegawai honorer, yang pada gilirannya berdampak terhadap kepuasan kerja dan motivasi. Ketidakadilan struktural dan kegagalan organisasi dalam memenuhi ekspektasi turut menjadi faktor utama yang menurunkan komitmen terhadap institusi (Husna et al., 2019).

Fenomena ini terlihat secara nyata dalam sektor pendidikan dan kesehatan. Guru honorer, sebagai bagian dari sektor pendidikan, kerap menerima gaji di bawah UMR dan tidak memperoleh perlindungan sosial yang layak. Hal ini memengaruhi semangat mengajar serta kualitas hidup mereka (Dhobith, 2024). Di sisi lain, tenaga medis honorer yang berada di garis depan selama pandemi COVID-19 pun

mengalami ketidakpastian serupa, dengan risiko kerja tinggi namun tanpa jaminan asuransi atau tunjangan kesehatan (Hardianto & Islamiati, 2021).

Fenomena di atas menunjukkan bahwa pegawai honorer di Kota Binjai berada dalam situasi yang rentan secara ekonomi maupun psikologis. Ketidakpastian status kepegawaian, ketimpangan akses terhadap hak, serta kurangnya perlakuan adil dari organisasi menciptakan tekanan yang signifikan terhadap *psychological contract* mereka. Tekanan ini tidak hanya memengaruhi kesejahteraan individu, tetapi juga berimplikasi pada penurunan kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan hasil pemaparan di atas, diketahui bahwa pegawai honorer masih menghadapi berbagai permasalahan terkait *psychological contract*. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti dan mengetahui lebih dalam mengenai “Gambaran *Psychological Contract* pada Pegawai Honorer di Lingkungan Pemerintah Kota Binjai.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran *psychological contract* pegawai honorer di Lingkungan Pemerintah Kota Binjai?.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan mengetahui gambaran *psychological contract* yang terbentuk pada pegawai honorer di Lingkungan Pemerintah Kota Binjai.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat signifikan secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam memperkaya literatur mengenai *psychological contract* pada pegawai honorer di sektor publik. Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan empiris yang menggambarkan bagaimana ekspektasi, kewajiban, dan hubungan timbal balik terbentuk dalam konteks kerja honorer, sekaligus membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji dinamika serupa dalam kerangka hubungan kerja yang lebih luas dan kompleks.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan pengelolaan pegawai honorer yang lebih responsif, adil, dan berorientasi pada peningkatan kesejahteraan serta motivasi kerja. Temuan penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai landasan strategis dalam memperkuat tata kelola birokrasi, meningkatkan kepuasan dan komitmen pegawai, serta pada akhirnya mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik di lingkungan pemerintah.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Psychological Contract*

2.1.1 *Pengertian Psychological Contract*

Konsep *psychological contract* pertama kali diperkenalkan oleh Argyris (1960) untuk menjelaskan hubungan sosial dan emosional yang tidak tertulis antara pekerja dan organisasi. Sejak saat itu, pemahaman terhadap *psychological contract* mengalami evolusi konseptual yang signifikan. Rousseau (1989) menyempurnakan definisi tersebut dengan menekankan bahwa *psychological contract* adalah keyakinan individu terhadap janji timbal balik yang dibuat antara dirinya dan organisasi, yang meskipun tidak terdokumentasi secara formal, memiliki dampak besar terhadap perilaku kerja dan komitmen organisasi. Kontrak ini terbentuk melalui interaksi, pengalaman, serta persepsi subjektif yang berkembang dalam konteks hubungan kerja.

Menurut Guzzo et al. (1994), *psychological contract* mencerminkan pertukaran sosial informal yang terbentuk dari ekspektasi subjektif, bukan dari perjanjian hukum. Oleh karena itu, kontrak ini sangat dipengaruhi oleh persepsi individu, konteks organisasi, dan dinamika hubungan kerja. Subjektivitas ini menyebabkan dua individu dalam organisasi yang sama dapat memiliki *psychological contract* yang berbeda, tergantung pada bagaimana mereka menafsirkan janji dan perlakuan dari organisasi (Morrison & Robinson, 1997).

Sunarta et al. (2022) mendefinisikan *psychological contract* sebagai kepercayaan individu terhadap janji yang dibuat oleh organisasi, baik yang bersifat eksplisit maupun implisit, serta kewajiban timbal balik yang melekat padanya.

Sejalan dengan itu, Sejalan dengan itu Conway & Briner (dalam Coyle-Shapiro et al., 2019) menjelaskan bahwa *psychological contract* merupakan persepsi individu mengenai janji dan kewajiban timbal balik antara dirinya dan organisasi yang tidak secara eksplisit tercantum dalam kontrak kerja formal. Definisi ini menekankan bahwa, meskipun kontrak ini tidak tertulis, ia tetap mengatur ekspektasi implisit maupun eksplisit yang terbentuk melalui interaksi sosial, pengalaman kerja, serta komunikasi antara individu dan organisasi.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, pemahaman terhadap *psychological contract* menjadi semakin penting karena kontrak ini memengaruhi kepuasan kerja, keterikatan karyawan, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Coyle - Shapiro & Kessler (2000) menunjukkan bahwa kualitas *psychological contract* yang baik berkorelasi positif dengan loyalitas dan keterlibatan karyawan. Sebaliknya, pelanggaran *psychological contract* dapat mengarah pada ketidakpuasan, penurunan produktivitas, dan meningkatnya tingkat turnover.

Penelitian lain menyoroiti bahwa *psychological contract* tidak hanya bersifat statis, tetapi juga dinamis dan dapat berubah seiring waktu serta dipengaruhi oleh konteks sosial dan budaya (Coyle-Shapiro et al., 2019). Menurut García-Selva et al. (2025), *psychological contract* merupakan persepsi individu yang dibentuk oleh organisasi mengenai kesepakatan pertukaran antara individu dan pemberi kerja. Persepsi ini dapat berbeda antara pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja, tergantung pada pengalaman pribadi, budaya organisasi, dan sistem nilai yang dianut.

Dalam konteks Indonesia, di mana hubungan kerja banyak dipengaruhi oleh nilai kolektivisme dan hirarki sosial, *psychological contract* lebih menekankan

pada loyalitas, stabilitas, dan perlakuan adil (Mulyono dkk., 2022). Pemahaman terhadap *psychological contract* dalam konteks lokal ini penting untuk mengelola ekspektasi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dalam konteks penelitian ini, *psychological contract* dipahami sebagai keyakinan individu mengenai adanya janji dan kewajiban timbal balik antara dirinya dan organisasi, yang terbentuk melalui pengalaman dan interaksi dalam lingkungan kerja. *Psychological contract* tidak bersifat statis, melainkan dapat berubah seiring waktu dan sangat dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap perlakuan organisasi.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi *Psychological Contract*

Faktor yang mempengaruhi *psychological contract* memainkan peranan penting dalam membentuk harapan, kewajiban, dan komitmen antara individu dan organisasi. Kontrak psikologis bersifat dinamis dan sering kali dipengaruhi oleh berbagai elemen, baik yang berasal dari dalam diri individu, maupun yang datang dari konteks sosial dan organisasi. Dalam kajian *psychological contract* Rousseau (1989), terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi bagaimana kontrak ini terbentuk, dijaga, dan dipahami oleh kedua belah pihak. Beberapa faktor utama yang dapat memengaruhi *psychological contract* antara lain adalah:

1. Persepsi Individu terhadap Organisasi

Hasil penelitian Andayani et al. (2022) menjelaskan bahwa, persepsi individu terhadap organisasi sangat memengaruhi bagaimana mereka memahami kewajiban dan janji yang terlibat dalam *psychological contract*. Hal ini dapat dipengaruhi oleh pengalaman pribadi individu

dalam berinteraksi dengan organisasi, komunikasi yang diterima, dan seberapa transparan organisasi dalam menyampaikan informasi mengenai hak dan kewajiban pegawai. Sebagai contoh, jika individu merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil oleh organisasi, mereka cenderung memiliki ekspektasi yang lebih positif terhadap *psychological contract* mereka.

Persepsi individu terhadap komitmen organisasi sangat terkait dengan bagaimana mereka menafsirkan janji yang diberikan oleh organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Semakin positif persepsi individu terhadap organisasi, semakin besar kemungkinan bahwa mereka akan memiliki *psychological contract* yang lebih kuat dan terjaga dengan baik (Prima Putra et al., 2020).

2. Pengalaman Kerja Sebelumnya

Pradana & Nugraheni (2021) menekankan pengalaman kerja sebelumnya, baik di organisasi yang sama atau di tempat kerja lain, juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi *psychological contract*. Individu membawa harapan dan ekspektasi berdasarkan pengalaman mereka di masa lalu, yang kemudian membentuk cara mereka memandang organisasi baru atau hubungan kerja yang sedang dijalani (Nadia et al., 2024). Misalnya, jika individu pernah bekerja di organisasi yang menawarkan keamanan kerja dan peluang pengembangan karier yang besar, mereka cenderung mengharapkan hal serupa di organisasi berikutnya.

Pengalaman masa lalu memengaruhi pembentukan harapan individu dalam kontrak psikologis mereka. Pengalaman yang negatif, seperti pernah mengalami ketidakadilan atau perlakuan yang tidak adil dari organisasi sebelumnya, dapat mengurangi tingkat kepercayaan individu terhadap organisasi baru, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi bentuk dan kepuasan mereka dalam *psychological contract* (Rosita, 2019).

3. Komunikasi dalam Organisasi

Komunikasi yang jelas dan terbuka antara organisasi dan individu merupakan faktor penting dalam membentuk *psychological contract*. Dalam penelitian Sasongko & Benedictus (2013) menjelaskan komunikasi yang baik membantu mengurangi ketidakpastian dan kesalahpahaman yang dapat muncul dalam hubungan kerja. Ketika organisasi secara aktif berkomunikasi mengenai hak, kewajiban, dan ekspektasi, individu akan merasa lebih yakin dan terikat pada organisasi (Rousseau, 1995).

Conway (dalam Briliani & Dwiyantri, 2018) menekankan bahwa kontrak psikologis sering kali dipengaruhi oleh cara organisasi berkomunikasi dengan pegawai mereka, baik dalam hal kebijakan, prosedur, maupun informasi terkait tujuan dan visi organisasi. Jika komunikasi ini tidak jelas atau kontradiktif, individu mungkin mengembangkan ekspektasi yang salah atau tidak realistis, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan atau bahkan pelanggaran kontrak psikologis.

4. Perubahan dalam Organisasi dan Lingkungan Kerja

Perubahan dalam organisasi, seperti restrukturisasi, perubahan manajemen, atau perubahan dalam kebijakan organisasi, dapat mempengaruhi *psychological contract* secara signifikan. Perubahan ini dapat menyebabkan ketidakpastian, dan individu mungkin merasa bahwa janji atau kewajiban yang sebelumnya ada tidak lagi berlaku atau berubah. Oleh karena itu, dinamika organisasi dan perubahan dalam lingkungan kerja memainkan peran penting dalam bagaimana individu memandang hubungan mereka dengan organisasi (Briliani & Dwiyantri, 2018).

Psychological contract tidak statis dan dapat berubah seiring waktu, tergantung pada perubahan dalam organisasi atau dalam harapan individu terhadap pekerjaan mereka. Ketika organisasi mengalami perubahan besar, individu mungkin perlu menyesuaikan ekspektasi mereka, yang dapat memengaruhi bagaimana mereka menilai dan memahami kewajiban dalam kontrak psikologis mereka (Rayton & Yalabik, 2014).

5. Kepribadian dan Harapan Individu

Kepribadian individu juga memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk *psychological contract*. Individu dengan kepribadian yang lebih optimis dan penuh harapan cenderung memiliki ekspektasi yang lebih positif terhadap organisasi dan hubungan kerja mereka. Sebaliknya, individu dengan kepribadian yang lebih skeptis atau pesimis mungkin lebih cenderung meragukan janji atau kewajiban yang

dibuat oleh organisasi, yang pada akhirnya mempengaruhi cara mereka menilai kontrak psikologis (Baruch & Rousseau, 2019).

Individu dengan kepribadian yang lebih proaktif dan terbuka terhadap perubahan cenderung memiliki ekspektasi yang lebih realistis dan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dalam *psychological contract*. Mereka lebih mudah menerima perubahan dalam hubungan kerja dan lebih cepat menyesuaikan diri dengan pergeseran dalam ekspektasi (Briliani & Dwiyantri, 2018).

6. Budaya Organisasi dan Sosial

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam pembentukan *psychological contract*. Budaya yang menghargai transparansi, komunikasi terbuka, dan pengakuan terhadap kontribusi individu cenderung menghasilkan *psychological contract* yang lebih kuat dan terjaga. Sebaliknya, budaya organisasi yang lebih hierarkis atau tertutup dapat menciptakan ketidakpastian dan ketegangan dalam hubungan kerja, yang mempengaruhi ekspektasi individu terhadap organisasi (Rayton & Yalabik, 2014).

Robinson (dalam Soares & Mosquera, 2019) menjelaskan bahwa, budaya organisasi membentuk norma dan nilai yang mempengaruhi cara individu berinteraksi dengan organisasi dan bagaimana mereka memahami kewajiban timbal balik dalam *psychological contract*. Selain itu, konteks sosial yang lebih luas, seperti norma-norma sosial yang berlaku di masyarakat, juga dapat mempengaruhi cara individu

memandang hubungan kerja dan apa yang mereka harapkan dari organisasi.

7. Kepemimpinan dalam Organisasi

Kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap pembentukan dan pemeliharaan *psychological contract*. Pemimpin yang adil, transparan, dan memiliki keterampilan komunikasi yang baik dapat memperkuat hubungan antara individu dan organisasi, dan memastikan bahwa ekspektasi yang ada sesuai dengan kenyataan. Sebaliknya, pemimpin yang tidak dapat memenuhi janji atau tidak konsisten dalam tindakannya dapat merusak *psychological contract* dan menyebabkan ketidakpuasan atau bahkan pengunduran diri (Coyle-Shapiro et al., 2019).

Kepemimpinan yang memperhatikan kebutuhan individu dan menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan pegawai dapat memperkuat *psychological contract*, meningkatkan kepercayaan dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak responsif terhadap kebutuhan pegawai atau yang tidak menepati janji-janji organisasi dapat merusak kepercayaan dan mengarah pada pelanggaran kontrak psikologis (Briliani & Dwiyantri, 2018).

8. Faktor Eksternal dan Ekonomi

Faktor eksternal, seperti kondisi ekonomi dan pasar tenaga kerja, juga dapat mempengaruhi *psychological contract*. Ketika kondisi ekonomi sedang buruk, individu mungkin merasa lebih rentan dan bergantung

pada organisasi untuk memberikan stabilitas dan keamanan kerja. Sebaliknya, dalam kondisi pasar tenaga kerja yang kompetitif, individu mungkin lebih mengutamakan kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan kompensasi yang lebih baik, yang dapat mempengaruhi harapan dan kewajiban yang mereka asosiasikan dengan organisasi (Baruch & Rousseau, 2019).

Penelitian Rayton & Yalabik (2014) menunjukkan bahwa dalam ekonomi yang tidak stabil, organisasi mungkin sulit untuk memenuhi harapan pegawai terkait keamanan pekerjaan dan kompensasi, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dan pelanggaran dalam *psychological contract*.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological contract* dalam penelitian ini meliputi individu, organisasi, serta konteks sosial dan ekonomi yang lebih luas. Persepsi individu terhadap organisasi, pengalaman kerja sebelumnya, komunikasi dalam organisasi, perubahan dalam lingkungan kerja, dan faktor-faktor terkait kepribadian serta budaya organisasi semuanya berkontribusi dalam membentuk *psychological contract*. Sebuah kontrak psikologis yang sehat dan saling menguntungkan antara individu dan organisasi membutuhkan pengelolaan yang cermat terhadap harapan dan kewajiban yang ada. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan faktor-faktor ini agar dapat menjaga kepercayaan, kepuasan, dan komitmen pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

2.1.3 Dimensi *Psychological Contract*

Dalam konteks *psychological contract* Simbolon (2018) menjelaskan, dimensi-dimensi yang terkandung di dalamnya menggambarkan berbagai jenis harapan, janji, dan kewajiban yang terbentuk dalam hubungan kerja antara individu dan organisasi. *Psychological contract* tidak hanya terbatas pada kewajiban yang tercatat dalam perjanjian formal, tetapi juga mencakup kewajiban yang lebih substansial yang dibentuk melalui interaksi sosial, pengalaman, dan persepsi individu terhadap organisasi (Taime, 2023). Dimensi-dimensi dalam *psychological contract* menjadi kerangka yang membantu dalam memahami kompleksitas hubungan ini dan memprediksi bagaimana perbedaan dalam harapan dan persepsi pegawai honorer.

Menurut teori yang ada, khususnya oleh Rousseau (1995) dan yang dikembangkan kembali oleh Coyle-Shapiro et al. (2019), dimensi dari *psychological contract* dapat digolongkan menjadi tiga kategori utama, yaitu *transactional*, *relational*, dan *balanced*. Setiap dimensi ini memiliki karakteristik yang unik dan berfungsi dalam mengatur interaksi antara individu dan organisasi. Dalam penelitian ini, ketiga dimensi tersebut diukur menggunakan skala *Psychological Contract Inventory* yang dikembangkan oleh Dabos & Rousseau (2004).

1. Dimensi *Transactional*

Dimensi *transactional* dalam *psychological contract* berfokus pada hubungan yang lebih bersifat transaksional, di mana individu dan organisasi berinteraksi dengan dasar pertukaran yang konkret dan spesifik. Kontrak ini sering kali terkait dengan harapan yang bersifat jangka pendek dan terbatas

pada imbalan langsung yang bersifat material atau finansial. Sebagai contoh, dalam dimensi ini, individu mengharapkan imbalan yang jelas dan terukur untuk pekerjaan yang mereka lakukan, seperti gaji, tunjangan, atau bonus berdasarkan kinerja yang dicapai (Coyle-Shapiro & Kessler, 2000).

Menurut Dabos & Rousseau (2004), *transactional contract* lebih berfokus pada hasil yang dapat diukur dan diperoleh dalam jangka waktu yang pendek. Dimensi ini menggambarkan hubungan di mana individu merasa bahwa mereka memberi sejumlah upaya atau sumber daya (misalnya waktu dan keterampilan) kepada organisasi dengan harapan untuk menerima kompensasi yang setara, tanpa mengharapkan hubungan jangka panjang atau keterikatan emosional. Hasil penelitian Simbolon (2018) menegaskan bahwa *transactional contract* lebih menekankan pada pertukaran materi dari pada hubungan sosial yang lebih mendalam.

Penelitian oleh Soares & Mosquera (2019) menunjukkan bahwa dimensi *transactional* dapat berkembang seiring dengan kompleksitas hubungan kerja. Selain penggantian finansial, ada pula harapan untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan pengakuan terhadap kontribusi individu dalam organisasi. Oleh karena itu, meskipun dikaitkan dengan aspek material, dimensi ini tidak selalu semata-mata terbatas pada hal-hal yang dapat dihitung secara finansial. Dimensi transactional mencakup indikator seperti bekerja untuk waktu tertentu, melakukan pekerjaan yang terbatas, dan pemberian kerja dalam waktu tertentu.

2. Dimensi *Relational*

Dimensi *relational* dalam *psychological contract* lebih menekankan pada hubungan kerja yang bersifat jangka panjang dan terikat pada aspek emosional serta dukungan sosial yang diberikan oleh organisasi. Dalam dimensi ini, individu mengharapkan hubungan yang lebih dari sekadar pertukaran materi, tetapi juga berfokus pada pengembangan karier, rasa aman dalam pekerjaan, pengakuan terhadap kontribusi individu, serta hubungan yang saling menghargai antara pegawai dan organisasi (Soares & Mosquera, 2019).

Menurut Dabos & Rousseau (2004), *relational contract* mencerminkan harapan individu terhadap hubungan yang lebih berorientasi pada perasaan saling mendukung dan keberlanjutan. Individu yang terlibat dalam kontrak relasional cenderung memiliki ekspektasi jangka panjang terhadap pekerjaan dan organisasi, seperti keamanan kerja, peluang untuk pengembangan profesional, serta peningkatan keterlibatan dan kesejahteraan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, hubungan ini biasanya lebih stabil dan mendalam dibandingkan dengan kontrak yang bersifat transaksional.

Penelitian lebih lanjut oleh Baruch & Rousseau (2019) menunjukkan bahwa dalam dimensi *relational*, individu mengharapkan organisasi untuk memberikan perlindungan terhadap risiko dan ketidakpastian dalam kehidupan kerja mereka, seperti keamanan pekerjaan yang lebih baik dan kesempatan pengembangan karier. Dimensi ini juga berkaitan erat dengan komitmen terhadap organisasi. Briliani & Dwiyanti (2018) mengemukakan

bahwa komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif, yang seluruhnya dipengaruhi oleh pemenuhan ekspektasi dalam kontrak relasional. Dimensi relational mencakup indikator seperti mendukung perusahaan, stabilitas pekerjaan, dan kesejahteraan jangka panjang.

3. Dimensi *Balanced*

Dimensi *balanced* dalam *psychological contract* menggambarkan suatu kompromi antara dua dimensi sebelumnya, yaitu transactional dan relational. Kontrak ini menggabungkan harapan-harapan terhadap imbalan jangka pendek yang lebih konkret, seperti gaji atau tunjangan, dengan harapan-harapan terhadap dukungan jangka panjang yang bersifat emosional dan perkembangan karier. Dimensi *balanced* ini dapat dianggap sebagai kontrak yang ideal, di mana terdapat keseimbangan antara keuntungan material dan hubungan yang bersifat lebih mendalam dan berkelanjutan (Dabos & Rousseau, 2004).

Coyle-Shapiro et al. (2019) menegaskan bahwa dalam dimensi *balanced*, individu mungkin mengharapkan adanya fleksibilitas dalam hubungan mereka dengan organisasi. Ini termasuk adanya perubahan-perubahan yang memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan imbalan dengan kebutuhan individu yang berkembang seiring berjalannya waktu. Dalam konteks ini, kontrak ini mengharuskan adanya komunikasi yang terbuka dan saling menghargai antara individu dan organisasi agar keduanya dapat memenuhi ekspektasi masing-masing dalam jangka panjang. Dimensi *balanced* diukur

melalui indikator seperti pengembangan keterampilan, pengembangan karier, dan dukungan terhadap peningkatan kinerja.

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dimensi-dimensi *psychological contract* meliputi *transactional*, *relational*, dan *balanced*. Ketiga dimensi ini menjadi kerangka konseptual yang fundamental dalam penelitian ini untuk memahami bagaimana pegawai honorer memaknai hubungan kerja mereka dengan pemerintah daerah. Masing-masing dimensi ini menggambarkan berbagai harapan dan kewajiban yang tidak selalu terlihat dalam kontrak formal, namun memiliki pengaruh besar terhadap persepsi pegawai terhadap organisasi.

2.2 Gambaran *Psychological Contract* pada Pegawai Honorer

Konsep *psychological contract* pada pegawai honorer merujuk pada hubungan tidak tertulis yang terbentuk antara pegawai dan organisasi, yang mencakup ekspektasi dan harapan yang berkembang seiring waktu (AL-Abrow et al., 2019). Pegawai honorer sering kali berada dalam posisi yang lebih rentan dibandingkan dengan pegawai tetap, sehingga mereka memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap organisasi, baik dalam hal keamanan pekerjaan maupun pengakuan terhadap kontribusi mereka. Firdaus & Anisah (2024) menjelaskan meskipun kontrak ini tidak tertulis, harapan tersebut memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen pegawai honorer terhadap organisasi. Beberapa penelitian terkait *psychological contract* pada pegawai honorer memberikan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana kontrak psikologis ini terbentuk dan dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Penelitian oleh Simbolon (2018) menyoroti gambaran *psychological contract* pada karyawan generasi milenial, khususnya dalam konteks dunia kerja di Indonesia. Studi ini melibatkan 200 responden dan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk mengukur empat aspek *psychological contract*: relasional, transaksional, dan keseimbangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ikatan psikologis generasi milenial tergolong tinggi (81%), namun didominasi oleh aspek transaksional. Artinya, karyawan generasi milenial lebih fokus pada pertukaran kerja yang bersifat praktis dan terbatas, seperti kejelasan batasan tugas dan kompensasi yang adil, daripada keterikatan emosional atau loyalitas jangka panjang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan status kerja yang belum tetap, seperti honorir, dapat cenderung menilai hubungan kerja secara pragmatis—mengutamakan kenyamanan kerja dan kejelasan peran daripada hubungan jangka panjang dengan organisasi.

Penelitian oleh Briliani & Dwiyantri (2018) yang dilakukan pada karyawan kontrak di Universitas X menunjukkan bahwa kontrak psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja, dengan kontribusi sebesar 42,9%. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kuat persepsi karyawan terhadap pemenuhan kontrak psikologis termasuk kejelasan ekspektasi, keseimbangan hak dan kewajiban, serta rasa kepercayaan terhadap organisasi akan berpengaruh pada semakin tinggi pula semangat kerja yang ditunjukkan oleh karyawan kontrak. Penelitian ini juga mengungkap bahwa kontrak psikologis yang tidak terpenuhi cenderung memunculkan sikap acuh, minim evaluasi diri, dan ketidakpedulian terhadap kualitas kerja. Hal ini sangat relevan dengan konteks pegawai honorir,

yang sering kali menghadapi kondisi kerja tidak tetap, keterbatasan akses terhadap pengembangan diri, serta minimnya prospek karier jangka panjang.

Penelitian oleh Harumi (2019) mengkaji pengaruh *psychological contract* dan *psychological empowerment* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan produksi di sebuah perusahaan manufaktur di Jakarta Utara. Studi ini melibatkan 295 responden dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kontrak psikologis (*transactional*, *relational*, dan *balanced*) maupun pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap OCB, dengan kontribusi sebesar **38,3%** terhadap variansi OCB. Secara khusus, dimensi *balanced psychological contract*, *meaning*, dan *competence* terbukti memiliki pengaruh paling kuat. Temuan ini mempertegas bahwa pemenuhan kontrak psikologis dan pemberdayaan psikologis karyawan berperan penting dalam meningkatkan kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku ekstra peran, seperti membantu rekan kerja dan mendukung efektivitas organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2020) menyoroti peran kepemimpinan otentik (*authentic leadership*) dan *person-organization fit* dalam membentuk dan memperkuat kontrak psikologis di lingkungan kerja yang berbasis nilai, khususnya dalam konteks Islami. Dalam model yang ditawarkannya, kontrak psikologis diposisikan sebagai mediator antara kesesuaian individu dengan organisasi dan komitmen organisasional. Pemimpin otentik yang mempraktikkan nilai-nilai kejujuran, integritas, dan transparansi dipercaya mampu memperkuat rasa percaya dan keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang pada gilirannya memperkuat kontrak psikologis. Ketika pegawai merasakan adanya kesesuaian antara nilai-nilai personal dengan nilai organisasi (*person-organization fit*), serta

dipimpin oleh pemimpin yang otentik, maka mereka akan merasa dihargai dan lebih terikat, bahkan menginternalisasi pekerjaan sebagai bentuk pengabdian. Konsep ini memperkaya pemahaman tentang kontrak psikologis pada pegawai honorer, yang seringkali menghadapi keterbatasan status dan hak kerja, dengan menunjukkan bahwa hubungan yang positif dengan pemimpin serta kesesuaian nilai dengan organisasi dapat menjadi faktor pelindung terhadap pelanggaran kontrak psikologis.

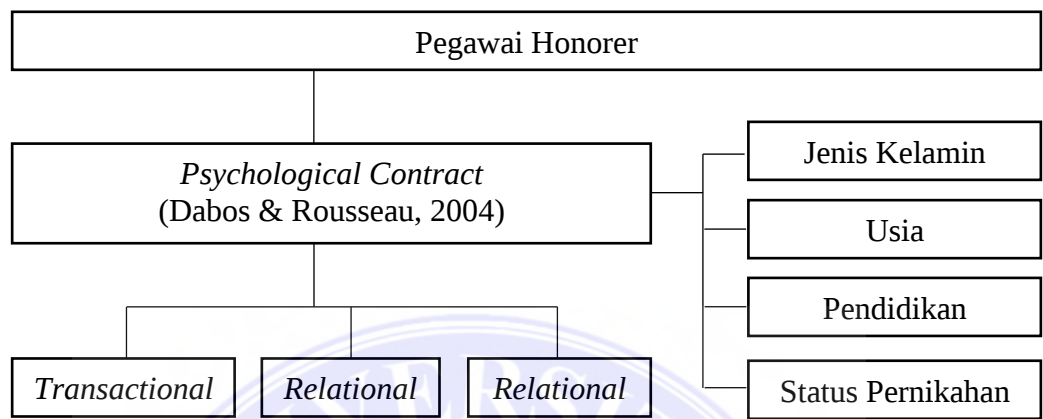
Kajian konseptual oleh Baruch & Rousseau (2019) memperluas pemahaman tentang *psychological contract* dengan memperkenalkannya dalam kerangka *career ecosystem*, yaitu sistem kerja yang melibatkan banyak aktor dan organisasi secara saling bergantung. Dalam konteks ini, *psychological contract* tidak lagi hanya melibatkan hubungan dua pihak antara pegawai dan organisasi, tetapi juga mencakup pihak-pihak lain seperti manajer, klien, rekan kerja, bahkan komunitas profesional. Studi ini menunjukkan bahwa perubahan dalam sistem karier—akibat globalisasi, fleksibilitas kerja, dan meningkatnya ketidakpastian kerja—menyebabkan kontrak psikologis menjadi lebih kompleks dan rentan. Khususnya bagi pekerja tidak tetap atau pekerja honorer, kontrak psikologis cenderung bersifat transaksional dan jangka pendek, karena hubungan kerja mereka sering kali tidak dilandasi jaminan karier jangka panjang atau komitmen institusional yang kuat. Dalam kondisi ekosistem karier yang *fragile* seperti di sektor publik dengan dominasi status kerja honorer, pelanggaran kontrak psikologis lebih mudah terjadi dan berdampak pada rendahnya motivasi, keterlibatan kerja, serta kesejahteraan mental pegawai. Temuan ini memperkuat pentingnya peran organisasi dalam membentuk komunikasi, ekspektasi yang realistis, dan dukungan lintas pemangku kepentingan untuk menjaga keberlangsungan dan kepuasan kerja.

Penelitian oleh Andayani dkk. (2022) mengkaji isi kontrak psikologis karyawan di unit HR Center PT Telekomunikasi Indonesia Witel Jatim Selatan dengan pendekatan *content-oriented*. Studi ini menemukan bahwa harapan karyawan terhadap perusahaan meliputi peningkatan gaji, jenjang karir, dan remunerasi—yang mencerminkan kombinasi antara *monetary reward* dan *non-monetary reward*. Di sisi lain, perusahaan berharap karyawan menunjukkan performa kerja yang baik, kedisiplinan, dan keaktifan, serta memberikan penghargaan sebagai bentuk timbal balik. Temuan ini memperlihatkan bahwa ketika terjadi kesejajaran antara harapan yang diberikan dan diterima kedua belah pihak, maka kontrak psikologis dianggap terpenuhi. Namun, ketidaksesuaian harapan—misalnya ketidakterpenuhinya peluang pengembangan karir atau minimnya partisipasi aktif dari karyawan dalam kegiatan perusahaan—berpotensi menimbulkan persepsi pelanggaran kontrak psikologis. Dalam konteks pegawai honorer, temuan ini menegaskan pentingnya komunikasi yang terbuka dan struktur umpan balik yang jelas agar harapan karyawan dan organisasi dapat saling dipahami dan dipenuhi.

Pegawai honorer sering kali menghadapi ketidakpastian dalam hubungan kerja mereka, yang mempengaruhi *psychological contract* yang terbentuk. Ketidakjelasan mengenai status pekerjaan yang tetap, peluang promosi, dan imbalan yang diterima memperburuk ketegangan dalam hubungan ini, yang pada akhirnya berdampak pada motivasi, kinerja, dan komitmen pegawai honorer terhadap organisasi.

2.3 Kerangka Konseptual

Tabel 2.1 Kerangka Konseptual



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini direncanakan berlangsung selama tiga bulan, yaitu pada bulan Maret hingga Mei 2025, setelah pelaksanaan seminar proposal. Lokasi penelitian berada di Kota Binjai, Provinsi Sumatera Utara, yang dipilih karena proporsi pegawai honorir dalam struktur birokrasi pemerintahan daerah cukup tinggi. Kota ini merepresentasikan karakteristik umum daerah perkotaan tingkat menengah di Indonesia yang masih mengandalkan tenaga non-ASN dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan. Fokus penelitian diarahkan pada pegawai honorir yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kota Binjai.

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup berbasis skala Likert lima poin, yang disusun berdasarkan dimensi *psychological contract* yang diadaptasi dari *Psychological Contract Inventory* (PCI) oleh Dabos & Rousseau (2004). Kuesioner ini dirancang untuk mengukur tiga dimensi utama kontrak psikologis, yaitu *transactional*, *relational*, dan *balanced*, yang masing-masing mencerminkan harapan dan persepsi pegawai honorir terhadap hubungan kerja mereka dengan organisasi.

Alat bantu analisis data yang digunakan adalah perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Data yang dikumpulkan melalui kuesioner akan dianalisis secara kuantitatif menggunakan teknik statistik deskriptif untuk melihat gambaran umum *psychological contract* yang terbentuk. Analisis ini

bertujuan untuk menggambarkan kondisi *psychological contract* pada pegawai honorer. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi dimensi *psychological contract* yang paling dominan maupun yang relatif lemah pada populasi yang diteliti.

3.3 Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif berlandaskan pada paradigma positivistik yang mengutamakan objektivitas, pengukuran numerik, dan analisis statistik untuk menggambarkan suatu fenomena dalam populasi tertentu. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran sistematis, faktual, dan akurat mengenai kondisi *psychological contract* yang dialami oleh pegawai honorer di lingkungan Pemerintah Kota Binjai.

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah *psychological contract*, yang dikategorikan sebagai variabel psikologis tunggal. *Psychological contract* merujuk pada keyakinan individu mengenai eksistensi janji timbal balik yang terbentuk antara pegawai dan organisasi, baik secara eksplisit maupun implisit, yang tidak dituangkan dalam kontrak formal namun terbentuk melalui interaksi sosial, pengalaman kerja, serta persepsi subjektif terhadap perlakuan organisasi.

3.3.2 Definisi Operasional

Psychological contract dalam penelitian ini dioperasionisasikan melalui 23 item pernyataan dalam kuesioner yang menggunakan acuan teori Dabos & Rousseau (2004) melalui tiga dimensi utama yang :

1. Dimensi *transactional* menggambarkan ekspektasi yang berfokus pada pertukaran materi, keterikatan jangka pendek, dan tujuan kerja yang spesifik. Responden dalam dimensi ini cenderung menilai hubungan kerja berdasarkan imbal hasil finansial atau manfaat konkret lainnya.
2. Dimensi *relational* menggambarkan ekspektasi terhadap hubungan kerja jangka panjang yang didasarkan pada kepercayaan, loyalitas, dan dukungan timbal balik. Dalam dimensi ini, individu menghargai stabilitas, penghargaan emosional, serta pengembangan personal dan profesional.
3. Dimensi *balanced* menggabungkan aspek transaksional dan relasional secara seimbang, yang mencerminkan fleksibilitas organisasi dan adanya peluang pertumbuhan karier, sekaligus mempertahankan manfaat konkret sebagai imbal balik.

3.3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2018), kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden, yang kemudian dijawab oleh mereka untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam penelitian.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dirancang dengan mengacu pada indikator-indikator utama dalam *psychological contract*, yang meliputi ekspektasi, kewajiban, dan ketidakpastian yang dihadapi oleh pegawai honorer di lingkungan dinas pemerintah Kota Binjai. Skala yang digunakan untuk mengukur respons adalah skala Likert, yang memungkinkan pengukuran tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang disajikan. Skala Likert ini terdiri dari lima kategori, yaitu Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, dan Sangat Setuju, yang akan memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data secara kuantitatif.

Setiap pernyataan dalam kuesioner disusun dengan cermat untuk mencakup berbagai aspek *psychological contract*, seperti harapan pegawai terhadap perlakuan yang adil, kewajiban organisasi dalam memenuhi hak-hak mereka, serta ketidakpastian yang muncul akibat ketidakjelasan status pekerjaan dan hak-hak yang terkait. Selain itu, kuesioner ini juga mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhi hubungan kerja antara pegawai honorer dan organisasi, seperti kesempatan pengembangan karir, kesejahteraan, dan perlakuan yang setara dengan pegawai tetap.

Dengan menggunakan skala Likert yang memungkinkan penilaian berdasarkan derajat persetujuan, peneliti berharap dapat menggali dan menganalisis persepsi dan pandangan pegawai honorer terhadap kontrak psikologis mereka dengan organisasi secara lebih objektif dan terukur.

3.3.4 Metode Analisis Data

Data yang telah terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif untuk menggambarkan fenomena *psychological contract* pada pegawai honorer. Statistik deskriptif bertujuan untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan data secara sistematis, dengan tujuan untuk memberikan gambaran yang lebih bermakna mengenai karakteristik objek yang diteliti. Statistik deskriptif hanya berfokus pada memberikan deskripsi atau gambaran umum tanpa bertujuan melakukan generalisasi terhadap populasi yang lebih luas.

Penyajian data dilakukan dalam bentuk tabel dan diagram yang menggambarkan distribusi data. Analisis statistik deskriptif ini mencakup perhitungan nilai mean (rata-rata), median, maksimum, minimum, dan standar deviasi. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menggambarkan data yang diperoleh dari jawaban responden berdasarkan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur *psychological contract* pada pegawai honorer.

3.3.5 Metode Uji Coba Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa data yang diperoleh sah, akurat, dan konsisten, sehingga hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

1) Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, serta dapat mengungkapkan informasi yang relevan dengan fenomena yang sedang

diteliti (Azwar, 2018). Dalam konteks penelitian ini, validitas isi digunakan untuk menguji sejauh mana setiap pernyataan dalam kuesioner yang disusun benar-benar menggambarkan *psychological contract* pada pegawai honorer. Validitas ini memastikan bahwa instrumen yang digunakan mencakup seluruh aspek yang ingin diukur, tanpa ada elemen penting yang terabaikan. Oleh karena itu, validitas isi akan membantu memastikan bahwa kuesioner secara tepat mencerminkan fenomena yang dimaksudkan dan relevansi dari setiap pertanyaan dalam konteks penelitian ini.

2) Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi atau kestabilan hasil pengukuran dari alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbeda. Sebuah instrumen dinyatakan reliabel jika instrumen tersebut menghasilkan hasil yang konsisten ketika digunakan untuk mengukur subjek yang sama pada waktu yang berbeda (Yusuf, 2016). Dalam penelitian ini, reliabilitas instrumen akan diuji menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Teknik ini digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen, yaitu sejauh mana item-item dalam kuesioner saling berkorelasi dan mengukur konsep yang sama. Dengan demikian, reliabilitas instrumen ini diharapkan dapat memberikan jaminan bahwa hasil yang diperoleh dari pengukuran adalah stabil dan dapat diulang.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini merujuk pada seluruh pegawai honorer di lingkungan Pemerintah Kota Binjai yang berjumlah 2.655 orang dan tersebar pada 41 Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Populasi ini terdiri dari pegawai honorer dengan beragam latar belakang sosial dan pendidikan yang berperan aktif dalam mendukung jalannya pemerintahan. Pemilihan populasi ini didasarkan pada tujuan penelitian untuk memahami bagaimana pegawai honorer menginterpretasikan serta mengelola ekspektasi dan kewajiban dalam hubungan kerja mereka dengan organisasi, meskipun kontrak tersebut tidak tercatat secara formal.

3.4.2 Sampel

Menurut Azwar (2018), sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang dijadikan sebagai objek penelitian. Darmawan (2013), mengatakan bahwa penentuan sampel dilakukan berdasarkan pertimbangan masalah penelitian, tujuan, hipotesis, metode, serta instrumen yang digunakan, di samping memperhatikan keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya. Dalam penelitian ini, jumlah sampel ditetapkan sebanyak 96 orang. Jumlah ini dianggap telah mewakili populasi dan mampu memberikan data yang cukup untuk analisis deskriptif dalam penelitian ini.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan peneliti (Sugiyono, 2018). Teknik ini dipilih karena penelitian berfokus pada gambaran *psychological contract*, sehingga responden yang dipilih harus memiliki pengalaman kerja yang relevan dengan topik penelitian.

Pemilihan sampel dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria-kriteria sebagai berikut:

1. Pegawai honorer aktif yang bekerja di salah satu OPD di lingkungan Pemerintah Kota Binjai.
2. Telah bekerja minimal selama satu tahun, sehingga memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami hubungan psikologis dengan organisasi.
3. Bersedia menjadi responden dan memberikan informasi secara jujur dan terbuka.

3.6 Prosedur Kerja

3.6.1 Persiapan Administrasi

Pada tahap awal, peneliti akan melakukan persiapan administratif untuk memperoleh izin penelitian yang sah. Proses ini dimulai dengan menyusun surat permohonan penelitian yang akan diajukan kepada pihak yang berwenang di Kota Binjai. Tujuan dari surat ini adalah untuk mendapatkan izin resmi untuk melakukan penelitian di dinas-dinas pemerintahan yang terkait, serta memperoleh persetujuan dari pejabat yang berwenang. Setelah izin penelitian diperoleh, peneliti kemudian

akan mengajukan permohonan kepada instansi terkait, seperti dinas yang menangani pegawai honorer, untuk mengumpulkan data dari pegawai yang menjadi subjek penelitian.

Penelitian ini juga akan melibatkan pengumpulan data secara daring melalui platform *Google Form*. Kuesioner yang telah disiapkan akan didistribusikan kepada pegawai honorer di Lingkungan Pemerintah Kota Binjai. Peneliti akan memonitor dan mengelola proses pengumpulan data selama periode penelitian yang direncanakan berlangsung selama satu bulan. Selama periode ini, peneliti akan memastikan bahwa semua data yang diperlukan dapat dikumpulkan dan diproses sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

3.6.2 Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang sering digunakan adalah *Psychological Contract Inventory* (PCI) yang pertama kali diadaptasi oleh Dabos dan Rousseau (2004). Alat ukur ini dirancang untuk mengukur dimensi-dimensi utama dalam *psychological contract*, yang membantu mengidentifikasi sifat dan kualitas dari hubungan timbal balik antara individu dan organisasi. Skala PCI terdiri dari tiga dimensi utama yang menggambarkan berbagai aspek dalam *psychological contract*: *transactional*, *relational*, dan *balanced*, yang masing-masing menggambarkan jenis harapan dan kewajiban yang dibentuk dalam hubungan kerja.

Tabel 3.1 Distribusi Skala *Psychological Contract Inventory*

Dimensi	Indikator	Item	Total
<i>Transactional</i>	Bekerja untuk waktu tertentu	13, 19	8
	Melakukan pekerjaan yang terbatas	16, 22	
	Pemberian kerja dalam waktu tertentu	1, 7	
	Pemberian pekerjaan yang terbatas	4, 10	
<i>Relational</i>	Bekerja untuk waktu yang lama	14, 20	8
	Mendukung perusahaan	17, 23	
	Stabilitas pekerjaan	2, 8	
	Kesejahteraan karyawan jangka panjang	5, 11	
<i>Balanced</i>	Mengembangkan keterampilan	15, 21	7
	Kompetitif karyawan	18	
	Pengembangan karir karyawan	3, 9	
	Dukungan meningkatkan kinerja	6, 12	
Total			23

Kuesioner menggunakan skala Likert dengan empat tingkat penilaian, yaitu: Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju, dan Sangat Setuju. Kuesioner dirancang untuk menggali persepsi pegawai honorer terkait harapan mereka terhadap organisasi, kewajiban mereka sebagai karyawan, serta ketidakpastian yang mungkin mereka hadapi dalam hubungan kerja. Setiap pernyataan dalam kuesioner telah disusun secara hati-hati untuk memastikan relevansi dengan konteks hubungan kerja pegawai honorer dan organisasi.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai honorer di lingkungan Pemerintah Kota Binjai, bahwa hasil analisis data yang diperoleh menggambarkan simpulan sebagai berikut:

1. Dimensi *Balanced* memperoleh skor tertinggi (3,16), yang mengindikasikan bahwa pegawai honorer memiliki orientasi kuat terhadap keberlanjutan hubungan kerja, pengembangan karier, dan peningkatan kompetensi diri. Harapan ini menunjukkan bahwa mereka memandang organisasi bukan hanya sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai ruang pertumbuhan profesional dan jangka panjang.
2. Dimensi *Relational* juga berada pada kategori tinggi (3,06), mencerminkan keterikatan emosional, rasa memiliki, serta loyalitas yang terbangun terhadap instansi, meskipun status kepegawaian tidak bersifat permanen. Hubungan kerja yang harmonis, rasa saling percaya, dan pengakuan terhadap kontribusi menjadi faktor penguat dimensi ini.
3. Dimensi *Transactional* mencatat skor terendah (2,79), walaupun masih berada dalam kategori tinggi. Nilai ini menunjukkan bahwa aspek formal seperti kejelasan masa kerja, kepastian status kepegawaian, dan jaminan imbalan belum sepenuhnya terpenuhi sesuai harapan. Keterbatasan ini dapat memunculkan ketidakpastian yang berpotensi memengaruhi stabilitas kontrak psikologis dalam jangka panjang.
4. Hasil analisis berdasarkan variabel demografis mengungkap bahwa laki-laki memiliki skor rata-rata sedikit lebih tinggi dibandingkan perempuan;

lulusan SMA dan S1 mencatat skor tertinggi dibandingkan jenjang pendidikan lainnya; pegawai dengan masa kerja lebih dari lima tahun menunjukkan tingkat kontrak psikologis tertinggi; serta pegawai yang sudah menikah memiliki skor sedikit lebih tinggi dibandingkan yang belum menikah. Variasi ini mengindikasikan bahwa faktor pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, dan tanggung jawab keluarga turut memengaruhi persepsi kontrak psikologis.

5. Analisis indikator menunjukkan bahwa “Pengembangan Karir Karyawan” menjadi aspek dengan capaian tertinggi, yang menegaskan kuatnya aspirasi pegawai terhadap kemajuan karier. Sebaliknya, “Mengembangkan Keterampilan” menjadi indikator dengan capaian terendah, mengindikasikan bahwa dukungan organisasi terhadap peningkatan keterampilan masih dirasakan belum optimal. Selain itu, distribusi jawaban memperlihatkan bahwa sejumlah indikator pada dimensi Transactional, khususnya yang berkaitan dengan masa kerja dan ruang lingkup pekerjaan yang terbatas, memperoleh tingkat ketidaksetujuan yang relatif tinggi. Hal ini menegaskan bahwa ketidakpastian status kerja tetap menjadi isu fundamental dalam hubungan kerja pegawai honorer.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa meskipun pegawai honorer bekerja tanpa jaminan formal, mereka tetap membangun dan memelihara kontrak psikologis yang kuat, terutama pada aspek hubungan *interpersonal* dan pengembangan diri.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dapat merekomendasikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai Honorer

Disarankan untuk terus meningkatkan kapasitas diri, menjaga profesionalisme, dan menjalin komunikasi yang baik dengan atasan guna memperkuat posisi dalam organisasi.

2. Bagi Pimpinan/Pemerintah Daerah

Perlu memperjelas status kerja pegawai honorer melalui kebijakan yang transparan dan adil, serta memberikan akses terhadap peluang karier seperti pengangkatan ASN atau PPPK.

3. Bagi Instansi Pemerintah Kota Binjai

Dianjurkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kontrak psikologis positif, dengan memperhatikan aspek kesejahteraan, kejelasan peran, dan pengakuan terhadap kontribusi pegawai honorer.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan melakukan studi perbandingan antara pegawai honorer dan pegawai tetap, atau meneliti lebih lanjut pengaruh gaya kepemimpinan dan perubahan kebijakan terhadap kontrak psikologis di sektor publik. Penelitian-penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kebijakan pengelolaan pegawai honorer yang lebih baik di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- AL-Abrow, H., Alnoor, A., Ismail, E., Eneizan, B., & Makhamreh, H. Z. (2019). Psychological contract and organizational misbehavior: Exploring the moderating and mediating effects of organizational health and psychological contract breach in Iraqi oil tanks company. *Cogent Business & Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1683123>
- Andayani, S., Tutut Chusniyah, Farah Farida Tantiani, & Nur Eva. (2022). Kontrak Psikologis Karyawan Hr Center Pada Pt Telekomunikasi Indonesia Witel Jatim Selatan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(02), 289–305. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.013.2.07>
- Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behavior*. Dorsey Press.
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi Edisi II*. Pustaka Pelajar.
- Azzahra Salsabilla. (2023). Implikasi Pelanggaran Hak Asasi Manusia: Ketidaksetaraan Upah Guru Honorer Dalam Sistem Pendidikan. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 1(5), 50–60.
- Baruch, Y., & Rousseau, D. M. (2019). INTEGRATING PSYCHOLOGICAL CONTRACTS AND ECOSYSTEMS IN CAREER STUDIES AND MANAGEMENT. *Academy of Management Annals*, 13(1), 84–111.
- BKN Kota Binjai. (2022). *PUBLIK HASIL PENDATAAN TENAGA HONORER K-II DAN TENAGA NON-ASN PRA-FINALISASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BINJA* (800–11154). Pemerintah Daerah Kota Binjai Sekretariat Daerah Kota.
- Briliani, A., & Dwiyantri, R. (2018). Kontrak Psikologis dan Etos Kerja pada Karyawan Kontrak. *Psycho Idea*, 16(1), 29–38.
- Chambel, M. J., & Alcover, C.-M. (2011). The psychological contract of call-centre workers: Employment conditions, satisfaction and civic virtue behaviours. *Economic and Industrial Democracy*, 32(1), 115–134. <https://doi.org/10.1177/0143831X10376421>
- CNBC Indonesia. (2020). *Fakta Pegawai Honorer : Status Tak Jelas, Gaji Pun Ngenes*. Chandra Gian Asmara. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200121161438-4-131639/fakta-pegawai-honorer-status-tak-jelas-gaji-pun-ngenes>
- Conway, N., & Briner, R. B. (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199280643.001.0001>
- Coyle-Shapiro, J. A. M., Pereira Costa, S., Doden, W., & Chang, C. (2019). Psychological Contracts: Past, Present, and Future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 145–169. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015212>

- Coyle-Shapiro, J., & Kessler, I. (2000). Consequences Of The Psychological Contract For The Employment Relationship: A Large Scale Survey*. *Journal of Management Studies*, 37(7), 903–930. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00210>
- Dabos, G. E., & Rousseau, D. M. (2004). Mutuality and Reciprocity in the Psychological Contracts of Employees and Employers. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 52–72. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.1.52>
- Darmawan, D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Dhobith, A. (2024). ANALISIS KEBIJAKAN GAJI GURU HONORER TERHADAP KESEJAHTERAAN HIDUP GURU HONORER DI INDONESIA. *PARAMUROBI: JURNAL PENDIDIKAN AGAMA ISLAM*, 7(1), 44–62. <https://doi.org/10.32699/paramurobi.v7i1.6609>
- Fantinelli, S., Galanti, T., Guidetti, G., Conserva, F., Giffi, V., Cortini, M., & Di Fiore, T. (2023). Psychological Contracts and Organizational Commitment: The Positive Impact of Relational Contracts on Call Center Operators. *Administrative Sciences*, 13(4), 112. <https://doi.org/10.3390/admsci13040112>
- Feldy, M., & Bojko, M. (2020). Job Expectations and Satisfaction Among Scientists. *Marketing of Scientific and Research Organizations*, 35(1), 1–28. <https://doi.org/10.2478/minib-2020-0007>
- Firdaus, A., & Anisah. (2024). HUBUNGAN KONTRAK PSIKOLOGIS DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HUBUNGAN. *JUMANJI (JURNAL MANAJEMEN JAMBI)*, 7, 302.
- García-Selva, A., Martín-del-Rio, B., & Ramos-López, J. (2025). Revisiting Psychological Contract Measurement: Validation of the PSYCONES Questionnaire. *Social Sciences*, 14(3), 181. <https://doi.org/10.3390/socsci14030181>
- Guzzo, R. A., Noonan, K. A., & Elron, E. (1994). Expatriate managers and the psychological contract. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 617–626. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.617>
- Hardianto, Y., & Islamiati, N. (2021). Hubungan Psychological well-being dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Kesehatan Honorir Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 2(3), 301–309. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v2i3.126>
- Harumi, D. T. (2019). pengaruh psychological contract dan psychological empowerment terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan produksi PT Indoturbine di Jakarta Utara. *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta*.
- Husna, S., Istiqomah, E., Akbar, N., Psikologi, P. S., Kedokteran, F., Mangkurat, U. L., & Km, J. A. Y. (2019). HUBUNGAN ANTARA KONTRAK PSIKOLOGIS DENGAN KETIDAKAMANAN KERJA PADA PEGAWAI KONTRAK DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI KALIMANTAN SELATAN. *Jurnal Kognisia*, 2, 85–89.

- Katou, A. A. (2013). The link between HR practices, psychological contract fulfilment, and organisational performance in Greece: An economic crisis perspective. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 6(2). <https://doi.org/10.3926/jiem.501>
- Kurniawan, E., & Bintoro, K. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Benefit Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorir Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(10), 4934. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i10.4267>
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226–256.
- Mulyono, J. H., Suarsana, I., & Hardiman. (2022). Pengaruh Psychological Contract Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pada Prajurit Generasi Milenial Di Seskoal. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(2), 86–94. <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i2.205>
- Musnaini, & Asrini. (2022). Honorer Employee Performance Analysis: Aspect Of Work Motivation In Local Device Organizations. *ANALISIS KINERJA PEGAWAI HONORER: ASPEK MOTIVASI KERJA PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH* Honorer Employee Performance Analysis: Aspect Of Work Motivation In Local Device Organizations, 6, 1379–1394. <https://doi.org/10.37250/newkiki.v4i1.140>
- Nadia, N. A. H., Nurcahyo, G. W., & Ramadhanu, A. (2024). Metode AHP dan WASPAS untuk Menentukan Prioritas Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). *Jurnal KomtekInfo*, 306–313. <https://doi.org/10.35134/komtekinfo.v11i4.568>
- Pradana, J., & Nugraheni, R. (2021). MENYELAMI HARAPAN DI TENGAH BAYANG-BAYANG KERESAHAN KERJA. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 10, 15.
- Prahaski, N., Dharma, B., Pekerjaan, K., Karyawan, L., & Kerja, K. (2024). PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAKPASTIAN PEKERJAAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(03), 1011–1024.
- Prima Putra, I. R., Suyasa, P. T. Y. S., & Tumanggor, R. O. (2020). PERAN KONTRAK PSIKOLOGIS RELASIONAL DAN TRANSAKSIONAL SEBAGAI PREDIKTOR PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF ORGANISASI DAN INTERPERSONAL. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(1), 136. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i1.7550.2020>
- Putro, T. A. D., Yani, L., Aini, B. N., & Qomariyah, O. (2021). Kontrak Psikologis, Keterlibatan Kerja, dan Intensi Turnover Generasi Milenial. *Intuisi : Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 353–364. <https://doi.org/10.15294/intuisi.v12i3.24461>

- Rayton, B. A., & Yalabik, Z. Y. (2014). Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. In *International Journal of Human Resource Management* (Vol. 25, Issue 17, pp. 2382–2400). Taylor & Francis. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.876440>
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245–259. <https://doi.org/10.1002/job.4030150306>
- Rosita, S. (2019). Kontrak Psikologis Dalam Meningkatkan Perilaku Warga Organisasi Dengan Sikap Kerja Sebagai Mediator [Psychological Contracts in Improving Organizational Citizens Behavior with Work Attitude as a Mediator]. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 14(1), 105. <https://doi.org/10.19166/derema.v14i1.1303>
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121–139. <https://doi.org/10.1007/BF01384942>
- Rousseau, D. M. (1995). Psychological Contracts in Organizations. In *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements* (pp. 1–256). SAGE Publications, Inc. <https://sk.sagepub.com/books/psychological-contracts-in-organizations/n1.xml>
- Sasongko, I. P. W., & Benedictus, R. A. (2013). HUBUNGAN ANTARA KONTRAK PSIKOLOGIS DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT. XYZ JAKARTA. *Jurnal Ilmiah Psikologi Manasa*, 2.
- Sekhuti, L. (2022). Penghapusan Tenaga Honorir Dalam Perspektif Hukum Sebagai Sarana Pembaharuan Sosial Untuk Mewujudkan Asn Profesional. *Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi*, 10(2), 213. <https://doi.org/10.20961/hpe.v10i2.62840>
- Simbolon, H. (2018). *Gambaran Psychological Contract Karyawan Generasi Millenial Abstrak Pendahuluan Metode Hasil dan Pembahasan*. September, 21–23.
- Singh, S., & Dhan, S. A. (2023). A theoretical Review of Psychological Contract. *Social Science and Humanities Journal*, 7(08), 3137–3141. <https://doi.org/10.18535/sshj.v7i08.866>
- Siregar, Hasmayni, & Desriyandi. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan UPTD Balai Benih Dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan. *Jurnal Social Library*, 3(1), 1–8.
- Soares, M. E., & Mosquera, P. (2019). Fostering work engagement: The role of the psychological contract. *Journal of Business Research*, 101(January), 469–476. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.003>
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

- Suhartini, T. (2020). Implementasi Kepemimpinan Otentik dan Person-Organisation Fit serta Hubungannya dengan Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasional Islami. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 10(2), 132. [https://doi.org/10.21927/jesi.2020.10\(2\).132-149](https://doi.org/10.21927/jesi.2020.10(2).132-149)
- Sunarta, S., Titho, V. C., Kristanto, Y. A., & Setyaningsih, R. (2022). Antecedents and Consequences Psychological Contract Fulfillment. *Jurnal Economia*, 18(2), 148–158. <https://doi.org/10.21831/economia.v18i2.47382>
- Taime, H. (2023). Psychological Contract and Apprenticeship Participation , and Papuan Ethnic Turnover Intention. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 219–230.
- Tri Widhi, A., Tedi, S., & Sri, H. (2019). ENGANGKATAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DAN IMPLIKASINYA TERHADAP HAK DAN KEWAJIBAN KEPEGAWAIAN. *Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeo.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Wahyuningtyas, W. D., Lutfiana, S. A., & Semarang, U. N. (2023). ANALISIS DAMPAK PENETAPAN KUOTA PPPK GURU DI KOTA SEMARANG YANG TERBATAS TERHADAP. 10(1), 233–246.
- Yusuf, M. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Prenada Media.



LAMPIRAN



LAMPIRAN 1
ALAT UKUR PENELITIAN

KUESIONER PEGAWAI HONORER

Pada bagian pengisian akan tersedia petunjuk pengisian, bacalah terlebih dahulu petunjuk pengisian sehingga jawaban yang Saudara/i berikan sesuai dengan kondisi Saudara/i saat ini.

Tidak ada jawaban benar ataupun salah dalam hal ini. Identitas diri dan jawaban yang diberikan akan terjamin kerahasiaannya. Atas kerja sama dan kesediaan Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan Saudara/i dan memudahkan segala urusan Saudara/i. Aamiin.

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

1. Nama/Inisial *

2. Usia (angka saja, contoh : 27) *

3. Jenis Kelamin *

Dropdown

Tandai satu oval saja.

- ☐ Laki-Laki
☐ Perempuan

4. Tingkat Pendidikan *

Dropdown

Tandai satu oval saja.

- ☐ SMA/SMK/ sederajat
☐ Diploma
☐ S1
☐ S2
☐ S3

5. Lama Bekerja di Instansi saat ini *

Dropdown

Tandai satu oval saja.

- ☐ 1 - ≤ 3 tahun
☐ > 3 tahun - ≤ 5 tahun
☐ > 5 tahun - ≤ 10 tahun
☐ > 10 tahun

6. Status Pernikahan *

Dropdown

Tandai satu oval saja.

- ☐ Belum Menikah
☐ Sudah Menikah

7. Dengan ini menyatakan bahwa saya setuju untuk secara sukarela menjadi partisipan penelitian yang dilakukan oleh *Muhammad Fikri Mahdi Anwar*.
Data yang saya berikan adalah data yang sebenar-benarnya dan saya menyetujui bahwa data saya akan digunakan dalam keperluan penelitian *

Centang semua yang sesuai.

☐ Menyetujui

Petunjuk Pengisian

Baca dan pahami setiap pernyataan dengan baik. Saudara diminta untuk memilih pernyataan mana yang paling sesuai dengan diri Saudara dengan memberikan tanda silang (X). Tidak ada jawaban benar atau salah dalam pernyataan ini. Keterangan jawaban :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

8. 1. Atasan saya menugaskan saya bekerja di instansi ini hanya untuk jangka waktu tertentu. *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ TS
☐ STS

9. 2. Atasan saya memperhatikan stabilitas pekerjaan saya di instansi ini. *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ TS
☐ STS

10. 3. Atasan saya memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan, baik di dalam maupun di luar instansi. *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ TS
☐ STS

11. **4. Saya jarang dilibatkan dalam pengambilan keputusan di instansi ini. ***

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ TS
☐ STS

12. **5. Atasan saya peduli terhadap kesejahteraan saya. ***

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ TS
☐ STS

13. **6. Atasan saya mendorong saya untuk mencapai produktivitas kerja setinggi mungkin. ***

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ TS
☐ STS

14. **7. Atasan saya tidak berkomitmen untuk mempertahankan saya di instansi ini dalam jangka panjang. ***

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ TS
☐ STS

15. **8. Instansi menyediakan manfaat dan sumber daya yang stabil untuk mendukung pekerjaan saya. ***

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ TS
☐ STS

16. **9. Atasan saya membantu saya menghadapi tantangan-tantangan baru dalam pekerjaan. ***

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ TS
☐ STS

17. **10. Atasan saya memberikan tugas-tugas yang jelas dan terdefinisi dengan baik. ***

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ TS
☐ STS

18. **11. Keputusan yang dibuat oleh atasan saya umumnya sejalan dengan pandangan saya. ***

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ TS
☐ STS

19. **12. Atasan saya memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan teknis di bidang pekerjaan saya.**

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ TS
☐ STS

20. **13. Saya tidak membuat komitmen untuk bekerja di instansi ini dalam jangka panjang. ***

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ TS

21. **14. Saya bersedia bekerja di instansi ini tanpa batas waktu tertentu. ***

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ TS
☐ STS

22. **15. Saya secara aktif mencari peluang pelatihan dan pengembangan keterampilan ***

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ TS
☐ STS

23. **16. Saya melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya. ***

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ TS
☐ STS

24. **17. Saya setia kepada instansi dan berusaha menjaga citra instansi. ***

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ TS
☐ STS

25. **18. Saya menerima tantangan untuk memenuhi standar kinerja yang semakin tinggi. ***

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ TS
☐ STS

26. **19. Saya bekerja di instansi ini hanya untuk jangka waktu tertentu. ***

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ TS
☐ STS

27. **20. Saya berencana tetap bekerja di instansi ini dan tidak mencari pekerjaan di tempat lain. ***

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ TS
☐ STS

28. **21. Saya membangun jaringan hubungan di dalam dan di luar instansi untuk mendukung perkembangan karir saya. ***

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ TS
☐ STS

29. **22. Saya hanya melaksanakan kegiatan kerja yang mendapatkan kompensasi resmi. ***

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ TS
☐ STS

30. **23. Saya memiliki komitmen terhadap instansi tempat saya bekerja. ***

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ TS
☐ STS



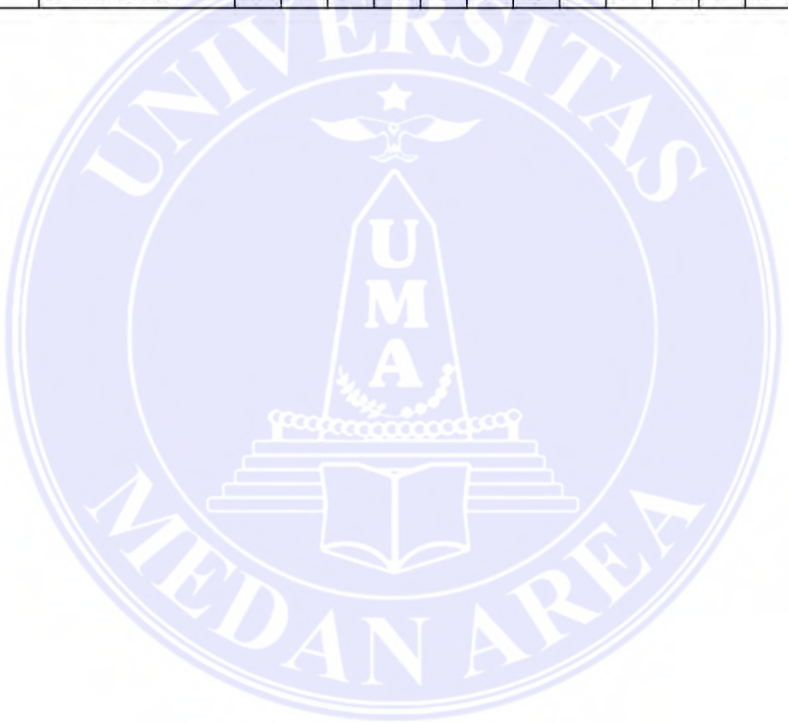
LAMPIRAN 2
DATA PENELITIAN

No	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Status Pernikahan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	23	Laki-Laki	S1	Belum Menikah	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3
2	24	Laki-Laki	S1	Belum Menikah	2	3	4	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4
3	26	Perempuan	S1	Sudah Menikah	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	27	Perempuan	S1	Sudah Menikah	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
5	29	Perempuan	S1	Sudah Menikah	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4
6	25	Perempuan	SMA/SMK/ sederajat	Sudah Menikah	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3
7	25	Perempuan	SMA/SMK/ sederajat	Sudah Menikah	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
8	30	Perempuan	S1	Belum Menikah	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
9	34	Perempuan	SMA/SMK/ sederajat	Sudah Menikah	3	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3
10	27	Perempuan	S1	Sudah Menikah	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	27	Perempuan	SMA/SMK/ sederajat	Belum Menikah	1	3	4	2	4	3	1	3	3	4	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
12	38	Perempuan	SMA/SMK/ sederajat	Sudah Menikah	2	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3
13	26	Perempuan	SMA/SMK/ sederajat	Sudah Menikah	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
14	24	Perempuan	SMA/SMK/ sederajat	Sudah Menikah	3	4	3	1	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	24	Perempuan	SMA/SMK/ sederajat	Belum Menikah	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2
16	24	Laki-Laki	S1	Belum Menikah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	43	Laki-Laki	SMA/SMK/ sederajat	Sudah Menikah	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	26	Perempuan	S1	Belum Menikah	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
19	24	Perempuan	SMA/SMK/ sederajat	Belum Menikah	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
20	37	Laki-Laki	S1	Sudah Menikah	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
21	33	Laki-Laki	S1	Sudah Menikah	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
22	27	Laki-Laki	SMA/SMK/ sederajat	Belum Menikah	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
23	41	Perempuan	SMA/SMK/ sederajat	Sudah Menikah	3	4	3	2	4	4	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
24	25	Perempuan	SMA/SMK/ sederajat	Belum Menikah	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
25	24	Perempuan	SMA/SMK/ sederajat	Belum Menikah	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4
26	28	Laki-Laki	S1	Sudah Menikah	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
27	30	Perempuan	S1	Sudah Menikah	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4
28	30	Perempuan	S1	Sudah Menikah	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4
29	35	Laki-Laki	SMA/SMK/ sederajat	Belum Menikah	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4

30	41	Laki-Laki	SMA/SMK/ sederajat	Sudah Menikah	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	
31	29	Perempuan	SMA/SMK/ sederajat	Sudah Menikah	3	3	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3
32	25	Perempuan	S1	Sudah Menikah	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
33	36	Laki-Laki	S1	Sudah Menikah	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	34	Laki-Laki	Diploma	Belum Menikah	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
35	31	Perempuan	S2	Belum Menikah	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	1	4
36	29	Perempuan	S1	Sudah Menikah	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
37	44	Perempuan	S1	Sudah Menikah	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4
38	37	Perempuan	SMA/SMK/ sederajat	Sudah Menikah	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
39	30	Perempuan	SMA/SMK/ sederajat	Sudah Menikah	2	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
40	33	Perempuan	S1	Sudah Menikah	2	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
41	27	Laki-Laki	SMA/SMK/ sederajat	Sudah Menikah	2	3	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	2	2	4
42	27	Perempuan	S1	Belum Menikah	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
43	35	Laki-Laki	S1	Sudah Menikah	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
44	27	Perempuan	SMA/SMK/ sederajat	Sudah Menikah	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	24	Laki-Laki	SMA/SMK/ sederajat	Sudah Menikah	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
46	25	Perempuan	SMA/SMK/ sederajat	Belum Menikah	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3
47	29	Perempuan	S1	Sudah Menikah	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
48	32	Perempuan	S1	Belum Menikah	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	24	Perempuan	SMA/SMK/ sederajat	Sudah Menikah	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
50	22	Perempuan	SMA/SMK/ sederajat	Sudah Menikah	2	4	4	3	4	3	1	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3
51	37	Laki-Laki	S1	Sudah Menikah	1	4	3	3	1	4	1	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
52	0 tahu	Laki-Laki	SMA/SMK/ sederajat	Sudah Menikah	1	3	4	2	4	3	1	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4
53	52	Perempuan	SMA/SMK/ sederajat	Sudah Menikah	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3
54	34	Laki-Laki	SMA/SMK/ sederajat	Sudah Menikah	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	20	Perempuan	SMA	Belum Menikah	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2
56	20	Laki-Laki	D3	Belum Menikah	3	4	4	4	2	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	4	4	2	4	2	3	2	4
57	27	Laki-Laki	S1	Belum Menikah	3	2	3	4	2	2	4	2	3	3	4	4	2	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3
58	50	Laki-Laki	SMA	Belum Menikah	4	2	4	2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	2	3	3
59	40	Laki-Laki	S2	Sudah Menikah	2	4	4	3	2	3	4	4	3	2	4	2	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4

60	35	Laki-Laki	SMA	Belum Menikah	4	3	3	4	3	3	2	4	4	2	3	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4
61	51	Perempuan	D3	Sudah Menikah	3	3	2	3	2	4	2	3	4	2	3	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3
62	24	Perempuan	D3	Belum Menikah	2	2	3	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	4	4	2
63	30	Perempuan	S2	Sudah Menikah	3	3	4	4	2	4	3	2	2	4	2	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3
64	36	Perempuan	S2	Belum Menikah	2	3	2	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	4
65	45	Laki-Laki	SMA	Belum Menikah	4	4	2	3	2	3	4	3	2	2	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3
66	54	Laki-Laki	S2	Belum Menikah	2	3	2	3	2	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	4	4
67	43	Perempuan	SMA	Belum Menikah	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4
68	23	Perempuan	SMA	Belum Menikah	4	2	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	2	3	2	4	2	4	3	3	2	2
69	35	Laki-Laki	D3	Sudah Menikah	3	2	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	4	2	3	4	4	2	4	2	3	4
70	34	Laki-Laki	S2	Belum Menikah	4	4	3	4	2	2	4	3	3	3	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	3	2
71	33	Laki-Laki	S1	Sudah Menikah	3	2	2	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	2	2	3	3	4	4	2	4	4	2
72	32	Perempuan	D3	Belum Menikah	3	2	3	3	4	3	2	4	4	2	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	2
73	51	Perempuan	D3	Belum Menikah	3	2	4	4	4	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	4	4	4	2
74	34	Laki-Laki	S2	Belum Menikah	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	4	2	4	4	4	3	2	4	2	4	2	2	4
75	49	Perempuan	SMA	Belum Menikah	4	2	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3
76	40	Laki-Laki	S1	Sudah Menikah	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	2	4	2
77	30	Laki-Laki	D3	Sudah Menikah	4	2	4	3	2	4	3	3	2	2	3	4	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	2
78	20	Perempuan	S1	Sudah Menikah	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	4	2	3	2	4	4	3	2	4	2	4	2	3
79	43	Perempuan	D3	Sudah Menikah	2	2	4	4	3	4	2	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3
80	49	Laki-Laki	SMA	Sudah Menikah	2	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	4	2	4	4	2	3	4	3	2	2	3	4
81	32	Laki-Laki	SMA	Belum Menikah	4	2	3	2	2	2	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	4
82	46	Perempuan	D3	Belum Menikah	2	2	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	4	2
83	33	Perempuan	SMA	Belum Menikah	3	2	4	2	4	2	4	2	4	4	3	2	4	3	2	2	2	3	2	4	3	2	2
84	39	Perempuan	D3	Belum Menikah	2	4	2	2	2	4	3	3	2	2	2	3	4	4	2	4	3	4	3	2	2	4	2
85	29	Laki-Laki	S1	Belum Menikah	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	4	2	3	2	3	4	3	2	2
86	52	Laki-Laki	S2	Belum Menikah	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	3	3	2	4	2
87	40	Perempuan	SMA	Belum Menikah	2	4	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	4	2
88	50	Laki-Laki	SMA	Belum Menikah	4	2	2	3	4	4	2	3	3	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4
89	36	Laki-Laki	D3	Belum Menikah	2	3	3	4	3	2	3	2	4	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4

90	26	Laki-Laki	S2	Sudah Menikah	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	2	4	2	4	3	4	2	4	3	2	4
91	22	Laki-Laki	S1	Belum Menikah	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2
92	20	Perempuan	S1	Belum Menikah	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	2	2	3	4	3	3	4	2	4	4
93	23	Laki-Laki	SMA	Sudah Menikah	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3
94	41	Perempuan	D3	Belum Menikah	4	3	4	2	4	4	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2
95	28	Perempuan	S2	Belum Menikah	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3
96	52	Laki-Laki	D3	Belum Menikah	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	2	4	2	4	2	3	3	2	3	4	4	3





LAMPIRAN 3
UJI DAN OLAH DATA

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P1	Pearson Correlation	1	-.012	.022	.136	.094	.154
	Sig. (2-tailed)		.904	.835	.185	.360	.135
	N	96	96	96	96	96	96
P2	Pearson Correlation	-.012	1	.123	.034	-.030	.107
	Sig. (2-tailed)	.904		.233	.739	.772	.298
	N	96	96	96	96	96	96
P3	Pearson Correlation	.022	.123	1	-.066	.273**	.066
	Sig. (2-tailed)	.835	.233		.526	.007	.522
	N	96	96	96	96	96	96
P4	Pearson Correlation	.136	.034	-.066	1	.332**	.265**
	Sig. (2-tailed)	.185	.739	.526		.001	.009
	N	96	96	96	96	96	96
P5	Pearson Correlation	.094	-.030	.273**	.332**	1	.211*
	Sig. (2-tailed)	.360	.772	.007	.001		.039
	N	96	96	96	96	96	96
P6	Pearson Correlation	.154	.107	.066	.265**	.211*	1
	Sig. (2-tailed)	.135	.298	.522	.009	.039	
	N	96	96	96	96	96	96

		Correlations					
		P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1	Pearson Correlation	.343**	.120	.086	-.091	.244*	.136
	Sig. (2-tailed)	.001	.244	.406	.377	.017	.185
	N	96	96	96	96	96	96
P2	Pearson Correlation	-.005	.221*	.231*	.223*	.327**	.034
	Sig. (2-tailed)	.961	.030	.024	.029	.001	.739
	N	96	96	96	96	96	96
P3	Pearson Correlation	-.016	.122	.193	.107	.247*	-.066
	Sig. (2-tailed)	.873	.235	.059	.298	.015	.526
	N	96	96	96	96	96	96
P4	Pearson Correlation	-.139	.276**	.300**	.209*	-.015	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.178	.006	.003	.041	.883	.000
	N	96	96	96	96	96	96
P5	Pearson Correlation	-.077	.236*	.277**	.199	.007	.332**
	Sig. (2-tailed)	.456	.021	.006	.052	.945	.001
	N	96	96	96	96	96	96
P6	Pearson Correlation	-.006	.246*	.000	.261*	-.058	.265**
	Sig. (2-tailed)	.953	.016	1.000	.010	.573	.009
	N	96	96	96	96	96	96
P7	Pearson Correlation	1	.002	-.071	-.173	.313**	-.139
	Sig. (2-tailed)		.981	.490	.092	.002	.178
	N	96	96	96	96	96	96
P8	Pearson Correlation	.002	1	.305**	.043	-.027	.276**
	Sig. (2-tailed)	.981		.003	.677	.794	.006
	N	96	96	96	96	96	96
P9	Pearson Correlation	-.071	.305**	1	.286**	.114	.300**
	Sig. (2-tailed)	.490	.003		.005	.267	.003
	N	96	96	96	96	96	96
P10	Pearson Correlation	-.173	.043	.286**	1	-.003	.209*
	Sig. (2-tailed)	.092	.677	.005		.974	.041
	N	96	96	96	96	96	96
P11	Pearson Correlation	.313**	-.027	.114	-.003	1	-.015
	Sig. (2-tailed)	.002	.794	.267	.974		.883
	N	96	96	96	96	96	96

		Correlations					
		P13	P14	P15	P16	P17	P18
P1	Pearson Correlation	.412**	-.087	-.027	.010	.075	.021
	Sig. (2-tailed)	.000	.400	.797	.921	.470	.838
	N	96	96	96	96	96	96
P2	Pearson Correlation	-.039	.857**	.332**	.232*	.387**	.339**
	Sig. (2-tailed)	.702	.000	.001	.023	.000	.001
	N	96	96	96	96	96	96
P3	Pearson Correlation	-.035	.133	.020	.139	.224*	.129
	Sig. (2-tailed)	.734	.197	.844	.176	.028	.211
	N	96	96	96	96	96	96
P4	Pearson Correlation	-.008	.002	.210*	.296**	.277**	.148
	Sig. (2-tailed)	.936	.983	.040	.003	.006	.150
	N	96	96	96	96	96	96
P5	Pearson Correlation	.018	.041	.076	.096	.157	.028
	Sig. (2-tailed)	.864	.693	.462	.352	.126	.789
	N	96	96	96	96	96	96
P6	Pearson Correlation	.085	.049	.032	.242*	.323**	.154
	Sig. (2-tailed)	.412	.639	.756	.017	.001	.134
	N	96	96	96	96	96	96
P7	Pearson Correlation	.592**	-.047	-.078	.058	-.069	.062
	Sig. (2-tailed)	.000	.649	.452	.575	.505	.551
	N	96	96	96	96	96	96
P8	Pearson Correlation	.181	.210*	.152	.262**	.256*	.189
	Sig. (2-tailed)	.078	.040	.139	.010	.012	.065
	N	96	96	96	96	96	96
P9	Pearson Correlation	.100	.191	.182	.017	.094	.280**
	Sig. (2-tailed)	.331	.063	.077	.870	.360	.006
	N	96	96	96	96	96	96
P10	Pearson Correlation	-.137	.175	.134	.142	.149	.127
	Sig. (2-tailed)	.182	.089	.194	.169	.148	.218
	N	96	96	96	96	96	96
P11	Pearson Correlation	.150	.230*	.313**	.194	.086	-.014
	Sig. (2-tailed)	.146	.024	.002	.059	.407	.891
	N	96	96	96	96	96	96
		Correlations					
		P19	P20	P21	P22	P23	Total
P1	Pearson Correlation	.442**	.075	.145	-.123	-.020	.361**
	Sig. (2-tailed)	.000	.470	.160	.232	.850	.000
	N	96	96	96	96	96	96
P2	Pearson Correlation	.019	.387**	.173	.027	.206*	.512**
	Sig. (2-tailed)	.853	.000	.091	.794	.044	.000
	N	96	96	96	96	96	96
P3	Pearson Correlation	-.100	.224*	.227*	-.140	.202*	.290**
	Sig. (2-tailed)	.330	.028	.026	.173	.049	.004
	N	96	96	96	96	96	96
P4	Pearson Correlation	.107	.277**	.240*	.111	.102	.486**
	Sig. (2-tailed)	.299	.006	.018	.281	.321	.000
	N	96	96	96	96	96	96
P5	Pearson Correlation	-.082	.157	.143	.037	.070	.353**
	Sig. (2-tailed)	.426	.126	.163	.720	.501	.000
	N	96	96	96	96	96	96
P6	Pearson Correlation	.200	.323**	.000	.035	.251*	.413**
	Sig. (2-tailed)	.051	.001	1.000	.731	.014	.000
	N	96	96	96	96	96	96
P7	Pearson Correlation	.455**	-.069	-.003	.233*	.053	.284**
	Sig. (2-tailed)	.000	.505	.978	.022	.605	.005
	N	96	96	96	96	96	96
P8	Pearson Correlation	.177	.256*	.201*	.344**	.233*	.526**
	Sig. (2-tailed)	.084	.012	.050	.001	.023	.000
	N	96	96	96	96	96	96
P9	Pearson Correlation	-.104	.094	.208*	.237*	.213*	.447**
	Sig. (2-tailed)	.315	.360	.042	.020	.037	.000
	N	96	96	96	96	96	96
P10	Pearson Correlation	.053	.149	.346**	.026	.238*	.345**
	Sig. (2-tailed)	.609	.148	.001	.800	.020	.001
	N	96	96	96	96	96	96
P11	Pearson Correlation	.250*	.086	.357**	-.088	.152	.404**
	Sig. (2-tailed)	.014	.407	.000	.393	.140	.000
	N	96	96	96	96	96	96

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P12	Pearson Correlation	.136	.034	-.066	1.000**	.332**	.265**
	Sig. (2-tailed)	.185	.739	.526	.000	.001	.009
	N	96	96	96	96	96	96
P13	Pearson Correlation	.412**	-.039	-.035	-.008	.018	.085
	Sig. (2-tailed)	.000	.702	.734	.936	.864	.412
	N	96	96	96	96	96	96
P14	Pearson Correlation	-.087	.857**	.133	.002	.041	.049
	Sig. (2-tailed)	.400	.000	.197	.983	.693	.639
	N	96	96	96	96	96	96
P15	Pearson Correlation	-.027	.332**	.020	.210*	.076	.032
	Sig. (2-tailed)	.797	.001	.844	.040	.462	.756
	N	96	96	96	96	96	96
P16	Pearson Correlation	.010	.232*	.139	.296**	.096	.242*
	Sig. (2-tailed)	.921	.023	.176	.003	.352	.017
	N	96	96	96	96	96	96
P17	Pearson Correlation	.075	.387**	.224*	.277**	.157	.323**
	Sig. (2-tailed)	.470	.000	.028	.006	.126	.001
	N	96	96	96	96	96	96
P18	Pearson Correlation	.021	.339**	.129	.148	.028	.154
	Sig. (2-tailed)	.838	.001	.211	.150	.789	.134
	N	96	96	96	96	96	96
P19	Pearson Correlation	.442**	.019	-.100	.107	-.082	.200
	Sig. (2-tailed)	.000	.853	.330	.299	.426	.051
	N	96	96	96	96	96	96
P20	Pearson Correlation	.075	.387**	.224*	.277**	.157	.323**
	Sig. (2-tailed)	.470	.000	.028	.006	.126	.001
	N	96	96	96	96	96	96
P21	Pearson Correlation	.145	.173	.227*	.240*	.143	.000
	Sig. (2-tailed)	.160	.091	.026	.018	.163	1.000
	N	96	96	96	96	96	96
P22	Pearson Correlation	-.123	.027	-.140	.111	.037	.035
	Sig. (2-tailed)	.232	.794	.173	.281	.720	.731
	N	96	96	96	96	96	96
		Correlations					
		P7	P8	P9	P10	P11	P12
P12	Pearson Correlation	-.139	.276**	.300**	.209*	-.015	1
	Sig. (2-tailed)	.178	.006	.003	.041	.883	
	N	96	96	96	96	96	96
P13	Pearson Correlation	.592**	.181	.100	-.137	.150	-.008
	Sig. (2-tailed)	.000	.078	.331	.182	.146	.936
	N	96	96	96	96	96	96
P14	Pearson Correlation	-.047	.210*	.191	.175	.230*	.002
	Sig. (2-tailed)	.649	.040	.063	.089	.024	.983
	N	96	96	96	96	96	96
P15	Pearson Correlation	-.078	.152	.182	.134	.313**	.210*
	Sig. (2-tailed)	.452	.139	.077	.194	.002	.040
	N	96	96	96	96	96	96
P16	Pearson Correlation	.058	.262**	.017	.142	.194	.296**
	Sig. (2-tailed)	.575	.010	.870	.169	.059	.003
	N	96	96	96	96	96	96
P17	Pearson Correlation	-.069	.256*	.094	.149	.086	.277**
	Sig. (2-tailed)	.505	.012	.360	.148	.407	.006
	N	96	96	96	96	96	96
P18	Pearson Correlation	.062	.189	.280**	.127	-.014	.148
	Sig. (2-tailed)	.551	.065	.006	.218	.891	.150
	N	96	96	96	96	96	96
P19	Pearson Correlation	.455**	.177	-.104	.053	.250*	.107
	Sig. (2-tailed)	.000	.084	.315	.609	.014	.299
	N	96	96	96	96	96	96
P20	Pearson Correlation	-.069	.256*	.094	.149	.086	.277**
	Sig. (2-tailed)	.505	.012	.360	.148	.407	.006
	N	96	96	96	96	96	96
P21	Pearson Correlation	-.003	.201*	.208*	.346**	.357**	.240*
	Sig. (2-tailed)	.978	.050	.042	.001	.000	.018
	N	96	96	96	96	96	96
P22	Pearson Correlation	.233*	.344**	.237*	.026	-.088	.111
	Sig. (2-tailed)	.022	.001	.020	.800	.393	.281
	N	96	96	96	96	96	96

		Correlations					
		P13	P14	P15	P16	P17	P18
P12	Pearson Correlation	-.008	.002	.210 [*]	.296 ^{**}	.277 ^{**}	.148
	Sig. (2-tailed)	.936	.983	.040	.003	.006	.150
	N	96	96	96	96	96	96
P13	Pearson Correlation	1	-.063	.013	-.059	-.069	.096
	Sig. (2-tailed)		.544	.903	.570	.505	.351
	N	96	96	96	96	96	96
P14	Pearson Correlation	-.063	1	.360 ^{**}	.200	.310 ^{**}	.260 [*]
	Sig. (2-tailed)		.544	.000	.051	.002	.010
	N	96	96	96	96	96	96
P15	Pearson Correlation	.013	.360 ^{**}	1	.113	.184	.035
	Sig. (2-tailed)		.903	.000	.271	.072	.737
	N	96	96	96	96	96	96
P16	Pearson Correlation	-.059	.200	.113	1	.183	.176
	Sig. (2-tailed)		.570	.051	.271	.074	.086
	N	96	96	96	96	96	96
P17	Pearson Correlation	-.069	.310 ^{**}	.184	.183	1	.326 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.505	.002	.074		.001
	N	96	96	96	96	96	96
P18	Pearson Correlation	.096	.260 [*]	.035	.176	.326 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)		.351	.737	.086	.001	
	N	96	96	96	96	96	96
P19	Pearson Correlation	.426 ^{**}	.011	.190	.096	.169	-.011
	Sig. (2-tailed)		.000	.917	.350	.099	.912
	N	96	96	96	96	96	96
P20	Pearson Correlation	-.069	.310 ^{**}	.184	.183	1.000 ^{**}	.326 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.505	.002	.074	.000	.001
	N	96	96	96	96	96	96
P21	Pearson Correlation	.051	.158	.309 ^{**}	.223 [*]	.239 [*]	.132
	Sig. (2-tailed)		.621	.002	.029	.019	.199
	N	96	96	96	96	96	96
P22	Pearson Correlation	.297 ^{**}	.021	.062	.095	-.050	.083
	Sig. (2-tailed)		.003	.836	.550	.356	.421
	N	96	96	96	96	96	96
		Correlations					
		P19	P20	P21	P22	P23	Total
P12	Pearson Correlation	.107	.277 ^{**}	.240 [*]	.111	.102	.486 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.299	.006	.018	.281	.321	.000
	N	96	96	96	96	96	96
P13	Pearson Correlation	.426 ^{**}	-.069	.051	.297 ^{**}	-.015	.352 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.505	.003	.885	.000
	N	96	96	96	96	96	96
P14	Pearson Correlation	.011	.310 ^{**}	.158	.021	.181	.445 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.917	.002	.836	.077	.000
	N	96	96	96	96	96	96
P15	Pearson Correlation	.190	.184	.309 ^{**}	.062	.377 ^{**}	.430 [*]
	Sig. (2-tailed)		.064	.002	.550	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96
P16	Pearson Correlation	.096	.183	.223 [*]	.095	.300 ^{**}	.430 [*]
	Sig. (2-tailed)		.350	.029	.356	.003	.000
	N	96	96	96	96	96	96
P17	Pearson Correlation	.169	1.000 ^{**}	.239 [*]	-.050	.505 ^{**}	.586 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.099	.000	.626	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96
P18	Pearson Correlation	-.011	.326 ^{**}	.132	.083	.379 ^{**}	.436 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.912	.001	.199	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96
P19	Pearson Correlation	1	.169	.237 [*]	.118	.130	.450 ^{**}
	Sig. (2-tailed)			.099	.020	.252	.000
	N	96	96	96	96	96	96
P20	Pearson Correlation	.169	1	.239 [*]	-.050	.505 ^{**}	.586 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.099	.019	.626	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96
P21	Pearson Correlation	.237 [*]	.239 [*]	1	.079	.178	.506 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.020	.019	.444	.083	.000
	N	96	96	96	96	96	96
P22	Pearson Correlation	.118	-.050	.079	1	-.080	.254 [*]
	Sig. (2-tailed)		.252	.626	.444	.437	.013
	N	96	96	96	96	96	96

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P23	Pearson Correlation	-.020	.206 [*]	.202 [*]	.102	.070	.251 [*]
	Sig. (2-tailed)	.850	.044	.049	.321	.501	.014
	N	96	96	96	96	96	96
Total	Pearson Correlation	.361 ^{**}	.512 ^{**}	.290 ^{**}	.486 ^{**}	.353 ^{**}	.413 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96

		P7	P8	P9	P10	P11	P12
P23	Pearson Correlation	.053	.233 [*]	.213 [*]	.238 [*]	.152	.102
	Sig. (2-tailed)	.605	.023	.037	.020	.140	.321
	N	96	96	96	96	96	96
Total	Pearson Correlation	.284 ^{**}	.526 ^{**}	.447 ^{**}	.345 ^{**}	.404 ^{**}	.486 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.001	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96

		P13	P14	P15	P16	P17	P18
P23	Pearson Correlation	-.015	.181	.377 ^{**}	.300 ^{**}	.505 ^{**}	.379 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.885	.077	.000	.003	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96
Total	Pearson Correlation	.352 ^{**}	.445 ^{**}	.430 ^{**}	.430 ^{**}	.586 ^{**}	.436 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96

		P19	P20	P21	P22	P23	Total
P23	Pearson Correlation	.130	.505 ^{**}	-.178	-.080	1	.513 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.206	.000	.083	.437		.000
	N	96	96	96	96	96	96
Total	Pearson Correlation	.450 ^{**}	.586 ^{**}	.506 ^{**}	.254 [*]	.513 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.013	.000	
	N	96	96	96	96	96	96

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	96	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	23

		Statistics					
		Item_13_19	Item_16_22	Item_1_7	Item_4_10	Item_14_20	Item_17_23
N	Valid	192	192	192	192	192	192
	Missing	159	159	159	159	159	159
Mean		2.6563	3.0313	2.6250	3.0833	3.1719	3.1615
Median		2.0000	3.0000	2.5000	3.0000	3.0000	3.0000
Std. Deviation		.85404	.69332	.87130	.65788	.72114	.68642
Minimum		1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00
Maximum		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00

		Statistics					
		Item_2_8	Item_5_11	Item_15_21	Item_18	Item_3_9	Item_6_12
N	Valid	192	192	192	192	192	192
	Missing	159	159	159	159	159	159
Mean		3.0469	3.0885	3.1042	3.1356	3.1458	3.2344
Median		3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000
Std. Deviation		.88100	.74319	.66284	.69206	.67069	.65703
Minimum		1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Maximum		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00

Frequency Table

Item_13_19					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	2.0	3.6	3.6
	2.00	93	26.5	48.4	52.1
	3.00	51	14.5	26.6	78.6
	4.00	41	11.7	21.4	100.0
	Total	192	54.7	100.0	
Missing	System	159	45.3		
Total		351	100.0		

Item_16_22					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	.6	1.0	1.0
	2.00	37	10.5	19.3	20.3
	3.00	106	30.2	55.2	75.5
	4.00	47	13.4	24.5	100.0
	Total	192	54.7	100.0	
Missing	System	159	45.3		
Total		351	100.0		

Item_1_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	13	3.7	6.8	6.8
	2.00	83	23.6	43.2	50.0
	3.00	59	16.8	30.7	80.7
	4.00	37	10.5	19.3	100.0
	Total	192	54.7	100.0	
Missing	System	159	45.3		
Total		351	100.0		

Item_4_10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	34	9.7	17.7	17.7
	3.00	108	30.8	56.3	74.0
	4.00	50	14.2	26.0	100.0
	Total	192	54.7	100.0	
Missing	System	159	45.3		
Total		351	100.0		

Item_14_20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	36	10.3	18.8	18.8
	3.00	87	24.8	45.3	64.1
	4.00	69	19.7	35.9	100.0
	Total	192	54.7	100.0	
Missing	System	159	45.3		
Total		351	100.0		

Item_17_23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	32	9.1	16.7	16.7
	3.00	97	27.6	50.5	67.2
	4.00	63	17.9	32.8	100.0
	Total	192	54.7	100.0	
Missing	System	159	45.3		
Total		351	100.0		

Item_2_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.3	.5	.5
	2.00	37	10.5	19.3	19.8
	3.00	106	30.2	55.2	75.0
	4.00	48	13.7	25.0	100.0
	Total	192	54.7	100.0	
Missing	System	159	45.3		
Total		351	100.0		

Item_5_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	.6	1.0	1.0
	2.00	39	11.1	20.3	21.4
	3.00	91	25.9	47.4	68.8
	4.00	60	17.1	31.3	100.0
	Total	192	54.7	100.0	
Missing	System	159	45.3		
Total		351	100.0		

Item_15_21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	33	9.4	17.2	17.2
	3.00	106	30.2	55.2	72.4
	4.00	53	15.1	27.6	100.0
	Total	192	54.7	100.0	
Missing	System	159	45.3		
Total		351	100.0		

Item_18

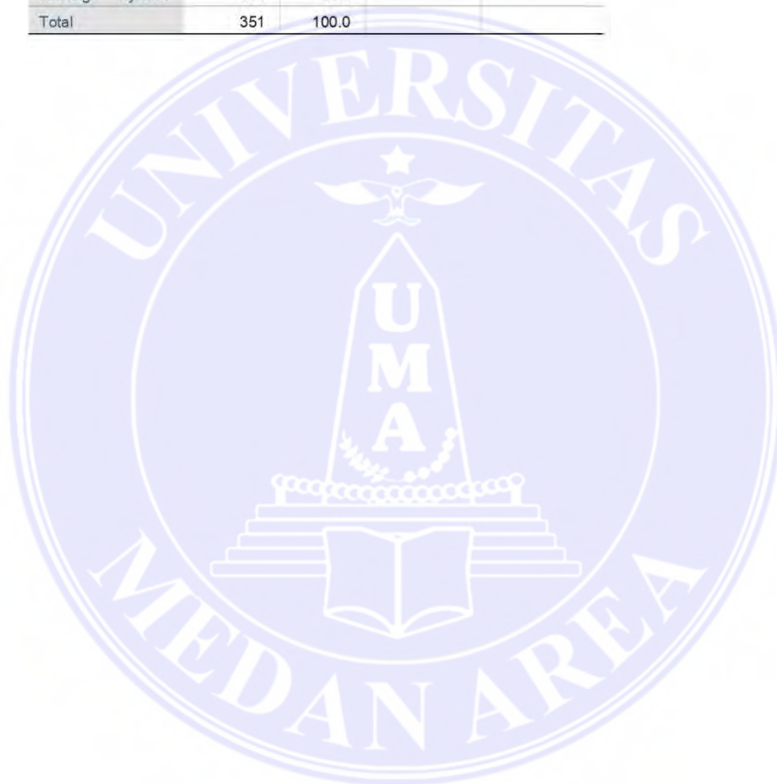
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	36	10.3	18.8	18.8
	3.00	98	27.9	51.0	69.8
	4.00	58	16.5	30.2	100.0
	Total	192	54.7	100.0	
Missing	System	159	45.3		
Total		351	100.0		

Item_3_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	31	8.8	16.1	16.1
	3.00	102	29.1	53.1	69.3
	4.00	59	16.8	30.7	100.0
	Total	192	54.7	100.0	
Missing	System	159	45.3		
Total		351	100.0		

Item_6_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	24	6.8	12.5	12.5
	3.00	99	28.2	51.6	64.1
	4.00	69	19.7	35.9	100.0
	Total	192	54.7	100.0	
Missing	System	159	45.3		
Total		351	100.0		



Hasil Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,361	0,2006	Valid
P2	0,512	0,2006	Valid
P3	0,290	0,2006	Valid
P4	0,486	0,2006	Valid
P5	0,353	0,2006	Valid
P6	0,413	0,2006	Valid
P7	0,284	0,2006	Valid
P8	0,526	0,2006	Valid
P9	0,447	0,2006	Valid
P10	0,345	0,2006	Valid
P11	0,404	0,2006	Valid
P12	0,486	0,2006	Valid
P13	0,352	0,2006	Valid
P14	0,445	0,2006	Valid
P15	0,430	0,2006	Valid
P16	0,430	0,2006	Valid
P17	0,586	0,2006	Valid
P18	0,436	0,2006	Valid
P19	0,450	0,2006	Valid
P20	0,586	0,2006	Valid
P21	0,506	0,2006	Valid
P22	0,254	0,2006	Valid
P23	0,513	0,2006	Valid

Uji Reliabilitas

Skala	Cronbach Alpa	Keterangan
<i>Psychological contract</i>	0,792	Reliabel



LAMPIRAN 4
ANALISIS DESKRIPTIF

Deskriptif Dimensi

Dimensi	Mean	Std	Min	Max
Transactional	2.794	0.826	1	4
Relational	3.057	0.725	1	4
Balanced	3.158	0.668	2	4

Deskriptif Item

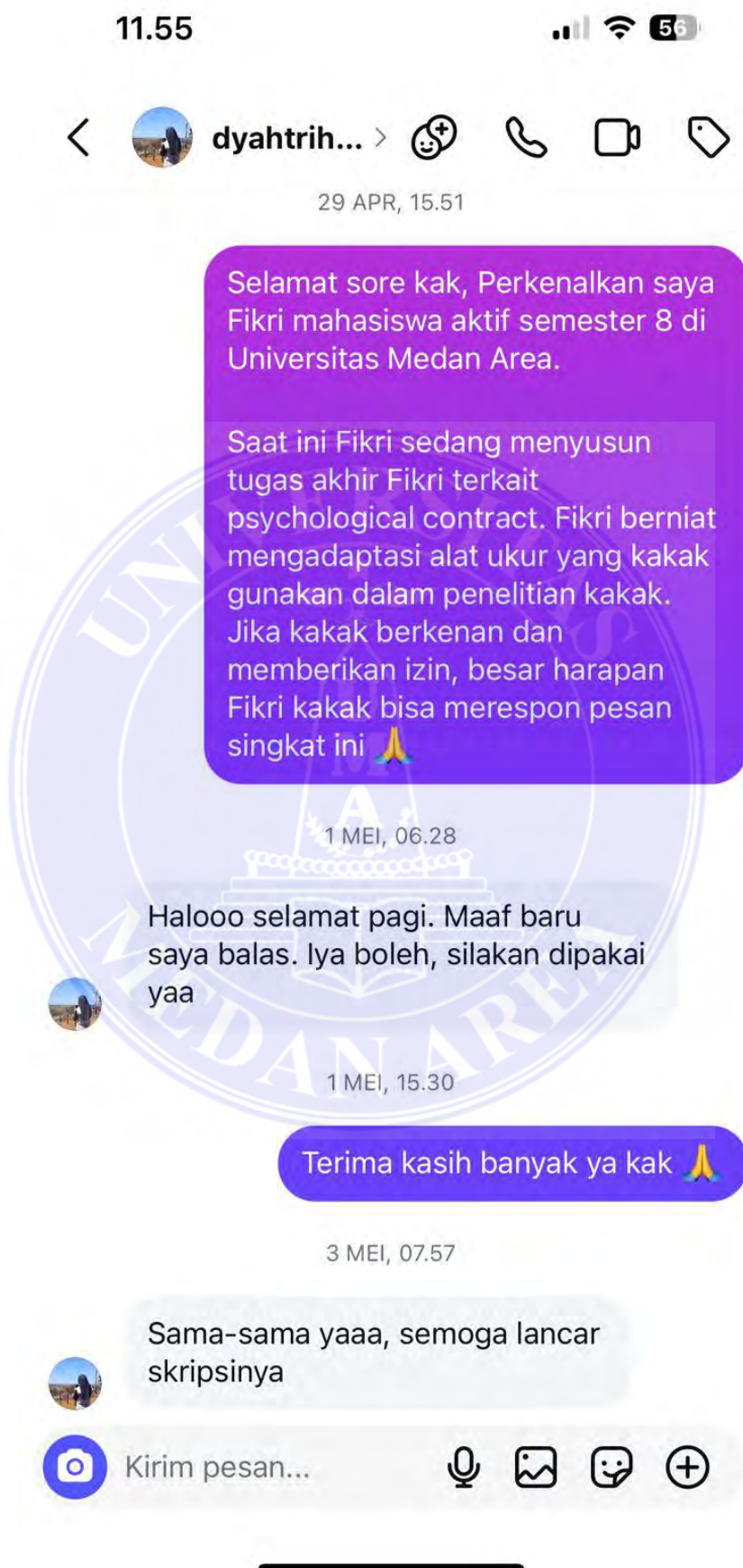
No	mean	std	min	max
1	2.677	0.864	1	4
2	3.042	0.695	2	4
3	3.198	0.643	2	4
4	2.698	0.908	1	4
5	3.125	0.757	1	4
6	3.333	0.66	2	4
7	2.573	0.88	1	4
8	3.052	0.671	1	4
9	3.094	0.697	2	4
10	3.031	0.672	2	4
11	3.052	0.731	1	4
12	3.135	0.643	2	4
13	2.573	0.88	1	4
14	2.896	0.774	1	4
15	3.115	0.663	2	4
16	3.146	0.615	2	4
17	3.198	0.675	2	4
18	3.135	0.69	2	4
19	2.74	0.824	1	4
20	2.969	0.774	1	4
21	3.094	0.666	2	4
22	2.917	0.749	1	4
23	3.125	0.7	2	4

Deskriptif Indikator

Indikator	Mean	Median	Min	Max	Std
Bekerja untuk waktu tertentu	2.656	2.5	1	4	0.854
Melakukan pekerjaan yang terbatas	3.031	3	1	4	0.693
Pemberian kerja dalam waktu tertentu	2.625	2.5	1	4	0.871
Pemberian pekerjaan yang terbatas	2.865	2.75	1	4	0.814
Bekerja untuk waktu yang lama	2.932	3	1	4	0.773
Mendukung perusahaan	3.161	3	2	4	0.686
Stabilitas pekerjaan	3.047	3	1	4	0.681
Kesejahteraan karyawan jangka panjang	3.089	3	1	4	0.743
Mengembangkan keterampilan	3.104	3	2	4	0.663
Kompetitif karyawan	3.135	3	2	4	0.69
Pengembangan karir karyawan	3.146	3	2	4	0.671
Dukungan meningkatkan kinerja	3.234	3	2	4	0.657



LAMPIRAN 5
IZIN ADAPTASI ALAT UKUR





**LAMPIRAN 6
IZIN DAN SELESAI
PENELITIAN**



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Soliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1524/FPSP/01.10/IV/2025
Lampiran : -
Hal : Penelitian

30 April 2025

Yth. Bapak Kepala
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Binjai
di-
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **OPD se – Kota Binjai** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Muhammad Fikri Mahdi Anwar
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600342
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **Gambaran Psychological Contract Pada Pegawai Honorir Di Lingkungan Pemerintah Kota Binjai**. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **OPD se – Kota Binjai**. Adapun pelaksanaan pengumpulan data direncanakan akan berlangsung pada tanggal **20 Mei sampai dengan 28 Mei 2025**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu **Dr. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi, Psikolog**.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Instansi yang Bapak pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.



Dekan,
Kampus Program Studi Psikologi

Fardhil S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arslip





PEMERINTAH KOTA BINJAI
SEKRETARIAT DAERAH
Jalan Jenderal Sudirman, No.6 Telepon 8821784 – 8821748
BINJAI - 20714

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 000 9 - 1443

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Binjai Nomor 13 Tahun 2016 tanggal 13 April 2016 tentang Pedoman Kelitbangan dan Inovasi Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Binjai dan setelah membaca/ memperhatikan Surat dari Universitas Medan Area Fakultas Psikologi Nomor 1524/FPSI/01.10/IV/2025 tanggal 30 April 2025 tentang Izin Penelitian dan surat dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Binjai Nomor 0009.02/0755/Bakesbangpol/V/2025 tanggal 05 Mei 2025 tentang Rekomendasi Izin Penelitian, dengan ini kami berikan Izin Penelitian kepada :

Nama : Muhammad Fikri Mahdi Anwar
NPM : 218600342
Alamat : Jl.Kebon Agung, No.3, Dusun XX Mulio Rejo, Kec. Sunggal
Deli Serdang
Pekerjaan : Mahasiswa
Kewarganegaraan : Indonesia
Judul : "Gambaran Psychological Contract pada Pegawai Honoror di Lingkungan Pemerintah Kota Binjai"
Peserta : Sendiri
Tempat Penelitian : OPD se- Kota Binjai
Lamanya : 1 (Satu) Bulan
Penanggung Jawab : Faadhil.S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Sebelum melakukan Penelitian, terlebih dahulu harus melapor dan berkonsultasi kepada Kepala Badan/Dinas/Kantor/Instansi di tempat Penelitian.
2. Harus mematuhi persyaratan dan peraturan yang berlaku di wilayah Kota Binjai.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian yang tidak ada kaitannya dengan tujuan penelitian.
4. Hasil lengkap Penelitian diserahkan kepada Bapperida Kota Binjai sebagai laporan berupa 2 (dua) rangkap dalam bentuk hard copy dan soft copy berupa PDF yang di kirim ke alamat email bidanglitbangbinjai@gmail.com selambat-lambatnya 1 (satu) Bulan setelah Penelitian selesai dilakukan.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan batal atau tidak mendapat izin dari Pemerintah Kota Binjai apabila pemegang izin tidak mengindahkan ketentuan-ketentuan tersebut di atas.
6. Surat Izin Penelitian ini berlaku selama 1 (satu) Bulan terhitung mulai tanggal surat ini dikeluarkan.

Demikian Surat Izin Penelitian ini dikeluarkan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Bersedia mematuhi
Ketentuan Butir 1 s.d 6

Muhammad Fikri Mahdi Anwar

Dikeluarkan di Binjai
pada tanggal 20 Mei 2025



Terbuan Yth:

1. Wali Kota Binjai (sebagai laporan).
2. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah Kota Binjai
3. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Binjai
4. Kepala OPD se- Kota Binjai
5. Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



PEMERINTAH KOTA BINJAI
SEKRETARIAT DAERAH

Jalan Jendral Sudirman Nomor 6, Binjai Kota, Kota Binjai,
Sumatera Utara 20714, Telepon (061) 8821784

Binjai, 1 Juli 2025

Nomor : 000.9 - 3360
Sifat : Penting
Lampiran :
Perihal : Telah melaksanakan penelitian

Yth.
Rektor/Dekan/Ketua/Pimpinan
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
di-
Medan.

Berdasarkan Surat Izin Penelitian dari Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Binjai, Nomor :
000.9-2553, tanggal 20 Mei 2025, perihal : Surat Izin Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa
Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Muhammad Fikri Mahdi Anwar
NPM : 218600342
Alamat : Jl. Kebon Agung, No.3, Dusun XX Mulio Rejo, Kec. Sunggal, Kab. Deli Serdang
Pekerjaan : Mahasiswa
Judul : " Gambaran Psychological Contract pada Pegawai Honorir di Lingkungan
Pemerintah Kota Binjai "

telah melaksanakan Penelitian yang dilaksanakan di Organisasi Perangkat daerah (OPD) se- Kota
Binjai, sesuai dengan ketentuan, selama 1 (satu) bulan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

