

**HUBUNGAN PENILAIAN PRESTASI KERJA DENGAN
PENGEMBANGAN KARIR PADA KARYAWAN
CV. GLOBAL INDOSEMESTA RANTAU PRAPAT**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Untuk Meraih Gelar Sarjana Psikologi**

Oleh :

MARAHALIM HARAHAP
08.860.0053



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2013**

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH DERAJAT SARJANA (S-D) PSIKOLOGI**

Pada Tanggal 06 Nopember 2013



Dekan



(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Dewan Penguji

1. Dra. Irna Minauli, M.Si
2. Annawati Dewi Purba, S.Psi, M.Si
3. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi
4. Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si
5. Erianti Novita, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan

Ketua

Pengjui I

Pengjui II

Dosen Tamu

Sekretari

[Handwritten signatures and lines for each role]

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN PENILAIAN PRESTASI KERJA
DENGAN PENGEMBANGAN KARIR PADA
KARYAWAN CV. GLOBAL INDOSEMESTA
RANTAU PRAPAT.

NAMA : MARAHALIM HARAHAP

NIM : 08.860.0053

PROGRAM STUDI : ILMU PSIKOLOGI

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Annawati Dewi Purba, S.Psi, M.Si)



(Nurmaida Irawani Srg, S.Psi, M.Si)

Mengetahui :

Ka. Bag. Industri dan Organisasi



(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)

Dekan



(Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau

06 Nopember 2013

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim

Alhamdulillah Segala puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmatnya kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat beriring salam peneliti sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa ummatnya dari alam kebodohan hingga ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan syafaatnya senantiasa kita harapkan, sehingga tugas penyusunan skripsi dengan judul: **“Hubungan Penilaian Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karir Pada Karyawan CV. Global Indosemesta Rantau Prapat”**, dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.

Adapun maksud dan tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area di Medan. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam penelitian skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya bantuan, motivasi dan bimbingan berbagai pihak. Karena itu dalam kesempatan yang baik ini peneliti tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kepada Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ali Yakup Matondang, M.A selaku Rektor Universitas Medan Area.

3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Annawati Dewi Purba S.Psi, M.Si selaku Dosen Pembimbing I, yang telah banyak meluangkan waktu ditengah kesibukan untuk dapat memberikan bimbingan dan arahan serta petunjuk agar skripsi ini tersusun baik. Terima kasih banyak atas kesabaran dan motivasi yang ibu berikan dalam membimbing peneliti.
5. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak menyisihkan waktu untuk membimbing peneliti disela-sela kepadatan aktivitasnya berkenan mencurahkan ilmunya, berbagai pengetahuannya, dan mengarahkan peneliti dengan penuh kesabaran.
6. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi sebagai Kepala Jurusan Bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terima kasih atas segala perhatian yang telah diberikan selama ini.
7. Ibu Dra. Irna Minauli, M.Si terima kasih atas kesediaannya yang berkenan meluangkan waktu menjadi ketua sidang skripsi peneliti.
8. Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si terima kasih telah berkenan meluangkan waktunya menjadi Dosen Tamu sidang skripsi peneliti serta telah memberikan saran yang berguna dan kritik yang membangun untuk skripsi peneliti.

9. Ibu Eriani Novita, S.Psi, M.Si terima kasih telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi sekretaris di sidang skripsi peneliti.
10. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, terima kasih atas segala ilmu yang diberikan semoga kelak bermanfaat bagi peneliti sehingga akan menjadi amal bagi semua Dosen tersayang.
11. Seluruh Pegawai Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, dengan keramahannya selalu memberikan pelayanan terbaik.
12. Terima kasih kepada Bapak Mahidin Ritonga, S.Fil selaku Direktur di CV. Global Indosemesta, yang telah member izin peneliti untuk melakukan penelitian dan terima kasih kepada seluruh staf yang telah ikut berpartisipasi aktif, yang telah bersedia membantu peneliti untuk menyebarkan angket kepada karyawan dan karyawan.
13. Terima Kasih yang sangat dalam pada Ayah dan Ibu terpeneliting yang selalu mendidik dan membimbing serta memberikan semangat yang tiada henti dalam menyelesaikan skripsi yang peneliti buat sendiri. Untuk seluruh keluarga yang selalu mendukung langkah peneliti dan selalu memberikan motivasi sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
14. Terima kasih kepada teman-teman baik peneliti di Kampus Muchlis, bg Tatang, Baihaki, Adit, Febry, Dhani, Heru, Wulan, Kenny, Tyka, Kiemenk, Putri. Yang selalu mengisi hari-hari peneliti dengan penuh kebahagiaan dan ide-ide menyangkut pembuatan skripsi.

15. Kepada Muchlis, Beny, Sobrie, Dieo, Amir, Marley, Rozzie, Rido, Hendrik, Angga. Sebagai teman satu naungan, satu tempat tidur dan satu bantal, yang selalu setia menemani dikala suka maupun duka, banyak memberikan motivasi dan selalu mendukung dalam kelancaran pembuatan skripsi, terimakasih banyak kawan.

Akhirnya peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu.

Semoga Allah SWT selalu memberikan karunia-Nya kepada kita semua dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, Amiin yaa Rabb....

Medan, 06 Nopember 2013

Peneliti

Marahalim Harahap

ABSTRAK

Marahalim Harahap
08.860.0053

HUBUNGAN PENILAIAN PRESTASI KERJA DENGAN PENGEMBANGAN KARIR PADA KARYAWAN CV. GLOBAL INDOSEMESTA RANTAU PRAPAT

Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir pada karyawan. Pengertian dari pengembangan karir adalah sekumpulan tujuan-tujuan pribadi dan gerakan strategis yang mengarah pada pencapaian prestasi yang tinggi dan kemajuan pribadi sepanjang jalur karir. Subjek penelitian adalah karyawan CV. Global Indosemesta yang berjumlah 40 orang karyawan, sampel diambil dengan teknik *total sampling*. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah skala penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir. Analisis data menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson. Berdasarkan analisis data, diperoleh bahwa Terdapat hubungan positif yang signifikan antara penilaian prestasi dengan pengembangan karir. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,753$ dengan $P < 0,05$, sedangkan koefisien determinasi (r^2) sebesar 50,9%. Hasil penghitungan mean empirik dan mean hipotetik diperoleh bahwa penilaian prestasi kerja tergolong tinggi ($115,10 > 67,5$) dan pengembangan karir tergolong tinggi ($93,38 > 47,5$).

Kata kunci: Penilaian Prestasi Kerja, Pengembangan Karir.



DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERSEMBAHAN	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Karyawan	8
1. Pengertian Karyawan	8
2. Jenis-jenis Karyawan	9
B. Pengembangan Karir	10
1. Pengertian Karir	10
2. Pengertian Pengembangan Karir	12
3. Jalur Pengembangan Karir	14
4. Tahap-tahap Pengembangan Karir	15
5. Tujuan Pengembangan Karir	16
6. Unsur-unsur Pengembangan Karir	18
7. Faktor-faktor Pengembangan Karir	20
8. Aspek-aspek Pengembangan Karir	23
C. Penilaian Prestasi Kerja	25
1. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	25
2. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	26
3. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	28
4. Aspek-aspek Penilaian Prestasi Kerja.....	29

D. Hubungan Penilaian Prestasi Kerja	
Dengan Pengembangan Karir	31
E. Kerangka Konseptual	33
F. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Tipe Penelitian	35
B. Identifikasi Variabel Penelitian	36
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	36
D. Populasi, Sampel, Dan Metode Penelitian	37
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Validitas dan Reliabilitas	39
G. Metode Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Orientasi Kancas Penelitian	44
B. Persiapan Penelitian	44
1. Persiapan Administrasi	45
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	45
a. Skala Penilaian Prestasi Kerja.....	46
b. Skala Pengembangan Karir	47
c. Uji Coba Alat Ukur	49
C. Pelaksanaan Penelitian	51

D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	52
1. Uji Asumsi	53
a. Uji Normalitas Sebaran	53
b. Uji Linieritas Hubungan	54
E. Hasil Perhitungan Analisis Data Korelasi <i>Product Moment</i>	55
1. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	56
a. Mean Hipotetik	56
b. Mean Empirik	56
c. Kriteria	57
F. Pembahasan.....	58
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1. distribusi penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Penilaian Prestasi Kerja Sebelum Uji Coba	47
2. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Pengembangan Karir Sebelum Uji Coba.....	48
3. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Penilaian Prestasi Kerja Setelah Uji Coba.....	50
4. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Pengembangan Karir Setelah Uji Coba.....	51
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	53
6. Rangkuman Hasil Uji Linieritas Hubungan	55
7. Rangkuman Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefisien Determinasi (r^2)	56
8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik Dan Nilai Rata-Rata Empirik	58

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	HALAMAN
Lampiran A : Alat Ukur Penelitian	66
1. Skala Penilaian Prestasi Kerja	
2. Skala Pengembangan Karir	
Lampiran B : Uji Validitas Aitem dan Reliabelitas Data Penelitian.....	67
1. Uji Validitas Aitem dan Reliabilitas Skala Penilaian Prestasi Kerja.	
2. Uji Validitas Aitem dan Reliabelitass Skala Pengembangan Karir.	
Lampiran C : Analisis Data Penelitian	68
1. Uji Normalitas	
2. Uji Linieritas	
3. Uji Hipotesis	
Lampiran D : Data Penelitian Skala Penilaian Prestasi Kerja dan Skala Pengembangan Karir.....	69
Lampiran E : Surat Keterangan Bukti Penelitian.....	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan perusahaan sangat penting bagi perkembangan perekonomian pada suatu negara sebagai salah satu sarana bagi kehidupan masyarakatnya. Adapun di dalam aktivitas perusahaan terdapat suatu kumpulan atau dapat dikatakan kerjasama antar karyawan untuk menyediakan layanan program televisi berlangganan.

Banyak perusahaan saat ini bersaing di dunia layanan program televisi berlangganan karena dengan layanan program televisi berlangganan memudahkan konsumen mendapatkan informasi yang lebih luas dari beberapa negara. Selain itu juga banyak siaran yang bisa memberikan ilmu kepada masyarakat seperti siaran kuis-kuis yang baik untuk anak, berita mancanegara, acara olahraga, hiburan anak dan lain-lain. Itu semua bisa didapat tanpa mengeluarkan biaya yang mahal, dan bisa berlangganan.

Dengan persaingan seperti itu maka setiap perusahaan memiliki masing-masing strategi untuk memajukan perusahaannya dengan memilih SDM yang berkualitas dalam penjualan. Adapun sumber daya manusia itu mencakup semua energi, keterampilan, bakat, kemampuan dan pengetahuan manusia yang dapat atau harus digunakan untuk tujuan produksi. Pendekatan sumber daya manusia menekankan bahwa tujuan dari pembangunan adalah memanfaatkan tenaga manusia sebanyak mungkin dalam kegiatan produktif. Salah satu konsekuensi

dalam penggunaan pendekatan sumber daya manusia adalah pengembangan manusia.

Senada dengan ini, keberhasilan suatu perusahaan sangatlah ditentukan oleh sumber daya manusianya atau dengan kata lain kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempunyai peran penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Karyawan adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniyah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi), baik yang dikerjakan dalam suatu badan swasta dan lembaga-lembaga pemerintah (dalam Widjaja, 2006). Oleh sebab itu, harus dibangkitkan dengan memberikan dorongan dan rangsangan agar termotivasi untuk bekerja secara optimal salah satunya dengan perusahaan memperhatikan penilaian prestasi kerja karyawan.

Penilaian prestasi kerja dapat dipandang sebagai salah satu cara yang efektif dari bagian SDM perusahaan dalam rangka proses peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan demikian penilaian prestasi kerja ini penting dilaksanakan secara teratur dan rutin, sehingga hasil penilaian dapat dijadikan indikator dibidang personalia dalam mengembangkan karyawan di perusahaan secara keseluruhan. Penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat, sehingga kemungkinan besar karyawan akan bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan (dalam Donnirimata & Gunawan, 2009).

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 2005. *Penyusunan Skala Psikologi*, Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2005. *Manajemen Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anoraga, P. 1992. *Psikologi Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (rev.ed.v). Jakarta: PT. Rineka cipta.
- Handoko, H. 1994. *Manajemen*, (Edisi Kedua). Yogyakarta: BPFE.
- Irwanto, K. 1997. *Psikologi Umum*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Kartono, K. 2002. *Psikologi Sosial Perusahaan Industri*. Jakarta: Rajawali.
- Kartono, K. 1997. *Kamus Psikologi*. Bandung: Penerbit Pionir Jaya.
- Kosen, S. 1992. *Aspek Manusiawi Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moekijat, 1995. *Manajemen Kepegawaian*, Bandung: Andi Offset.
- Moekijat. 1996. *Rancangan dan Pengembangan Karir*. Jakarta: CV. Remaja Karya.
- Qory muftia, 2010. *Hubungan Persepsi Pengembangan Karir Dengan Komitmen Organisasi Pada Pramuniaga PT. Panen Lestari Internusa Medan*. Medan Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Syabhana, 2006. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pengembangan Karir dengan Produktivitas kerja pada karyawan PT. INDUSTRI KARET NUSANTARA TJ. MORAWA*. Medan. Skripsi (Tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Siagian, S. P. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sujanto, A. 1993. *Psikolgi Perkembangan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Suprihanto, J. 1998. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karya*. Yogyakarta: BPFE.

Suryabrata, S. 1990. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: CV. Rajawali.

Triton, 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Oryza.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo.

_____.1992. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sumber Lain:

Defenisi Karyawan (2010, 11 Maret). [on-line]. Diakses pada tanggal 20 Februari 2012 dari http://carapedia.com/pengertian_definisi_karyawan_info2145.html.

Elib, Unikom (2010, 15 Maret). [on-line]. Diakses pada tanggal 14 Februari 2012 dari <http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/141/jbptunikompp-gdl-s1-2008-ilakholila-7013-m.-bab-ii.pdf>

Ekonomi, Kompasiana (2010, 21 November). [on-line]. Diakses pada tanggal 15 Februari 2012 dari <http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2011/05/26/manajemen-sdm-pengembangan-karier>.

Kuliah Psikologi (2011, 10 Januari). [on-line]. Diakses pada tanggal 15 Februari 2012 dari <http://Kuliahpsikologi.Dekrizky.Com>.

Marjamyas (2010, 11 Januari). [on-line]. Diakses pada tanggal 15 Januari 2012 dari <http://mrjamyas.blogspot.com/2009/03/cara-cara-untuk-mencari-tahu-teknik.html>.



LAMPIRAN A

ALAT UKUR PENELITIAN

1. Skala Penilaian Prestasi Kerja

2. Skala Pengembangan Karir

Pengantar

Assalamualaikum Wr. Wb

Selamat siang saudara-saudari semua, perkenankanlah saya meminta kesediaannya untuk meluangkan waktu sejenak guna menanggapi pernyataan dalam kuesioner ini. Kuesioner ini disusun untuk penelitian ilmiah dibidang psikologi.

Halaman berikut akan disajikan pernyataan, saudara-saudari sekalian diminta untuk menjawab setiap pernyataan. Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam menjawab pernyataan tersebut adalah:

1. Sebelum menjawab, isilah identitas pada tempat yang tersedia.
2. Bacalah dan pahami setiap pernyataan dengan baik sebelum memberikan jawaban.
3. Berikanlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda sekalian.
4. Periksa kembali jawaban untuk setiap pernyataan tanpa ada yang terlewatkan.
5. Identitas dan jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiannya.

Atas kerja sama dan perhatiannya, saya ucapkan banyak terima kasih dan selamat mengerjakan.

CONTOH PENGISIAN ANGKET:

Pernyataan	SS	S	TS	STS
Saya adalah orang yang teliti dalam mengerjakan tugas kerja.		✓		

Angket Identitas Subjek

Isilah identitas dibawah ini sesuai dengan diri anda:

Jenis kelamin :

Usia :

Petunjuk pengisian skala

- a. Isilah jawaban pada kotak yang tersedia dengan cara memberi tanda centang (✓).
- b. Skala ini terdiri dari empat jawaban, yaitu:
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

CV. GLOBAL INDOSEMESTA

Alamat : Jl. Jemadi Gg. Fama No. 73 Lingkungan IX Kel. Pulo Brayon Barat II Kec. Medan Timur Kota Medan - Sumut
Hp. 081311220267, email : globalindosemesta@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 015/P/GI/2013

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mahidin Ritonga, S.Fil

NIP : -

Jabatan : Direktur

Menerangkan bahwa :

Nama : Marahalim Harahap

NPM : 08.860.0053

Program Studi : Ilmu Psikologi


Fakultas : Psikologi

Mahasiswa diatas telah menyelesaikan penelitian guna untuk penyusunan skripsi yang berjudul: **“ Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir Pada Karyawan CV. Global Indosemesta”**.

Penelitian tersebut dilaksanakan pada tanggal 28 Agustus 2013 sampai dengan 12 September 2013, dengan data hasil penelitian terlampir.

Demikianlah surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.

Medan, 12 September 2013

Direktur CV. Global Indosemesta

CV. GLOBAL INDOSEMESTA
Mahidin Ritonga, S.Fil