Komunikasi dalam organisasi/perusahaan memiliki kompleksitas yang tinggi, yaitu bagaimana menyampaikan informasi dan menerima informasi merupakan hal yang tidak mudah dan menjadi tantangan dalam proses komunikasinya. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan kegiatan yang selalu berkaitan dengan suatu proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan yang sama yang bergantung satu sama lain. Namun dalam proses komunikasi tersebut sering kali aliran informasi menjadi hal yang rumit, karena melibatkan seluruh bagian yang ada dalam suatu perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan komunikasi merupakan alat, guna menciptakan kerjasama yang terjalin diantara para anggota perusahaan. Komunikasi akan memungkinkan setiap anggota perusahaan untuk saling membantu, saling mengadakan interaksi dan saling mempengaruhi. Komunikasi pun menjadi faktor yang utama dalam perusahaan, hampir tidak ada aspek organisasi yang tidak melibatkan komunikasi. Adanya komunikasi dalam perusahaan membantu para karyawan untuk dapat bekerjasama satu dengan lainnya maupun membantu memperlancar proses komunikasi antara pimpinan dengan karyawannya. Hubungan kerjasama yang baik diharapkan dapat memberikan efek positif dan manfaat bagi kelancaran kegiataan dari perusahaan. Hal tersebut pun tidak luput dari proses komunikasi yang dilakukan para karyawan dan pimpinannya. Karyawan pun menjadi salah satu aspek terpenting bagi perusahaan, karena karyawan sebagai sumber daya manusia yang dapat memajukan perusahaan. Seorang karyawan dituntut harus mempunyai skill serta harus mampu berkomunikasi dengan baik, karena komunikasi pun menjadi aspek terpenting bagi perusahaan.

Proses komunikasi yang terjadi seringkali dianggap sepele. Padahal proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan beberapa hambatan yang dapat mempengaruhi terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan. Apabila hal tersebut tidak dapat diatasi, permasalahan akan timbul dan memicu konflik berkepanjangan. Untuk dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan agar dapat berjalan dengan baik, maka antara pimpinan dan karyawan diharapkan dapat menjalin hubungan kerjasama yang baik. Maka dari itu terjalinnya kerjasama dalam perusahaan dibutuhkan adanya bentuk komunikasi vertikal yang efektif, guna menumbuhkan semangat kerja para karyawan dalam meraih prestasi kerja yang lebih baik untuk pencapaian tujuan yang diharapkan.

Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang terjalin dalam situasi kerja antara kepala perusahaan dengan para karyawan secara timbal balik yaitu berupa penjelasan, perintah, petunjuk, maupun teguran dari pihak pimpinan, sedangkan dari pihak bawahan berupa penyampian saran, ide atau gagasan, keluhan serta menciptakan suatu kerjasama yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam melakukan berbagai tugasnya.

Sangat jelas bahwa komunikasi vertikal merupakan aspek yang vital guna menciptakan suatu kerja sama dan hubungan yang harmonis diantara keduanya (pimpinan dan karyawan) karena didalamnya terdapat anggota perusahaan untuk saling memberikan informasi, saling membantu, saling mempengaruhi sehingga perusahaan itu akan selalu tetap hidup serta terus berkembang menuju perubahan yang lebih baik. Hal ini merupakan suatu usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh kesungguhan dan menghasilkan pekerjaan yang optimal. Sehingga hasil kerja karyawan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan yang diharapkan.

Prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya, dengan didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga berbagai kegiatan dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitasnya. Salah satunya dengan melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana perusahaan yang mengevaluasi atau menilai hasil kerja karyawan yang telah mereka lakukan dan kerjakan selama bekerja di perusahaan.

Prestasi kerja tersebut dapat memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas perusahaan serta menciptakan kebijaksanaan pimpinan terhadap karyawan dalam hal pendidikan, latihan, kenaikan gaji ataupun penghargaan bagi para karyawan yang telah memberikan kontribusi terhadap organisasi maupun perusahaan. Adanya penilaian prestasi kerja karyawan tersebut dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus dapat meningkatkan loyalitas perusahaan. Dimana para karyawan pun akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasannya.

Radio PRFM adalah salah satu bagian dari media telekomunikasi informasi yang menerapkan komunikasi sebagai hal yang paling utama dalam melakukan kegiatan pencapaian kerjasama yang baik diantara para karyawan dengan pimpinannya untuk dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan penghargaan atau dedikasi kepada karyawannya serta untuk meraih tujuan yang diharapkan demi kemajuan perusahaan. Radio PRFM satu-satunya penyiaran radio yang fokus dan konsisten menyajikan informasi mengenai pemberitaan ter *uptodate* dengan reputasi tinggi di kota Bandung.

Kehadirannya sebagai sarana informasi masyarakat Jawa Barat terutama Kota Bandung, telah mengantarkan Radio PRFM menjadi radio berita nomor satu di Kota Bandung (versi KPID Jawa Barat). Prestasi ini juga telah menjadikan radio PRFM sebagai rujukan masyarakat untuk memberi dan mendapatkan beragam informasi peristiwa lokal, seperti informasi lalu lintas, kriminalitas, dan peristiwa penting lainnya. Kemampuan radio PRFM tentunya dipengaruhi oleh berbagai bentuk komunikasi yang dilakukan seperti komunikasi vertikal yang terjadi di dalam perusahaan yang mempengaruhi pada prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan penjajagan awal pada radio PRFM Bandung, peneliti menemukan permasalahan – permasalahan yaitu :

1. Rendahnya kehadiran kerja karyawan pada radio PRFM dengan seringnya karyawan datang terlambat tidak sesuai waktu yang telah ditentukan, dan ketidakhadiran karyawan ditempat kerja (tidak masuk kerja) dikarenakan karyawan tersebut meminta ijin, sakit, yang mengakibatkan terhambatnya komunikasi baik dari atasan kepada bawahan maupun sebaliknya. Contohnya : karyawan sering datang jam 10.00 padahal waktu kerja yang ditentukan jam 08.00 kemudian karyawan juga sering kali meminta ijin **(tidak masuk kerja)** atau pun sakit setelah menjalankan tugas pekerjaan lapangan, mengakibatkan divisi lain terganggu akan *deadline* tugas yang harus diselesaikan pada hari itu.

**Tabel 1.1**

**Kehadiran Kerja Karyawan Pada PRFM**

**Periode September – Desember 2015**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Divisi Kerja PRFM** | **Karyawan** | **IJIN** | **Jmlh** | **SAKIT** | **Jmlh** |
| **Sept** | **Okt** | **Nov** | **Des** | **Sept** | **Okt** | **Nov** | **Des** |
| HUMAS | 4 Orang | 2 | 1 | - | 1 | **4** | 1 | - | 1 | 1 | **3** |
| Bag.Promosi | 8 Orang | 3 | 3 | 2 | 1 | **9** | 2 | 1 | 3 | 2 | **8** |
| PAMRED | 18 Orang | 4 | 4 | 5 | 2 | **15** | 3 | 4 | 5 | 4 | **16** |
| Total | 30 Orang | **8** | **8** | **7** | **5** | **28** | 6 | 5 | 9 | 7 | **27** |

*Sumber : PRFM 107,5 2016*

1. Sikap kerja karyawan PRFM masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari sikap karyawan yang acuh kepada pekerjaan yang di akibatkan oleh double job dan masalah-masalah pribadi yang mengakibatkan terlambatnya sebuah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh setiap divisi masing-masing pada Radio PRFM. Contohnya : Karyawan seringkali marah-marah apabila mendapat tugas atau perintah yang mendadak dari pimpinan, sedangkan pekerjaan sebelumnya belum selesai di kerjakan, sering kali ada pekerjaan yang menumpuk dan belum terselesaikan dengan baik. Sehingga karyawan mengeluh dan bekerja secara tidak professional. Berdasarkan hasil survey dan penelitian awal pada Radio PRFM, terdapat beberapa masalah yang terjadi, masalah-masalah tersebut di duga terjadi akibat kurang optimalnya komunikasi pimpinan kepada karyawan atau komunikasi karyawan kepada pimpinan, sebagai berikut :
2. Pimpinan kurang melakukan teguran terhadap karyawan yang datang terlambat dan sering ijin tidak masuk kerja atau pun sakit. Contohnya : Direksi terlalu acuh kepada karyawan yang datangnya terlambat dan tidak masuk kerja, serta direksi juga tidak melakukan teguran kepada karyawan yang tidak memberikan hasil laporan kerja sebelum karyawan tersebut meminta ijin tidak masuk, padahal laporan kerjanya tersebut sangat penting dan harus diselesaikan oleh divisi lainnya.
3. Pimpinan kurang memberikan penanaman ideologi perusahaan kepada karyawan, sehingga seringkali karyawan tidak bekerja secara profesional terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, seringkali karyawan malas mengerjakan pekerjaan diakibatkan karyawan tersebut memiliki masalah-masalah personal dari luar yang dibawa kedalam (pekerjaan), sehingga pekerjaan tersebut tidak selesai sesuai waktu yang telah di sepakati.

Berdasarkan penjajagan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dan hasilnya akan dituangkan dalam skripsi dengan judul : **“FUNGSI KOMUNIKASI VERTIKAL DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA RADIO PRFM 107,5 *NEWS CHANNEL* BANDUNG”**

* 1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan di atas maka peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana fungsi komunikasi vertikal dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada radio PRFM 107,5 *NEWS CHANNEL* ?
2. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan komunikasi vertikal terhadap prestasi kerja karyawan pada radio PRFM 107,5 *NEWS CHANNEL*?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan pelaksanaan komunikasi vertikal terhadap prestasi kerja karyawan pada radio PRFM 107,5 *NEWS CHANNEL* ?
	1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

**1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui data dan informasi mengenai fungsi komunikasi vertikal dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada radio PRFM 107,5 *NEWS CHANNEL*
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi dari pelaksanaan fungsi komunikasi vertikal dalam meningkatkan prestasi kerja pada radio PRFM 107,5 *NEWS CHANNEL*
3. Untuk mengetahui upaya-upaya dalam mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan fungsi komunikasi vertikal dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada radio PRFM 107,5 *NEWS CHANNEL.*
	* 1. **Kegunaan Penelitian**

**1.3.2.1 Kegunaan Teoritis**

1.Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam memahami teori-teori yang peneliti peroleh selama kuliah pada jurusan Ilmu Komunikasi bidang kajian Humas

2. Melatih kemampuan peneliti dalam menganalisis suatu permasalahan serta mencari cara-cara memecahkan masalah tersebut

* + - 1. **Kegunaan Praktis**
1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan dan sebagai bahan masukan mengenai fungsi komunikasi vertikal terhadap prestasi kerja karyawan pada radio PRFM 107,5 *NEWS CHANNEL.*
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi atau sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu komunikasi yang berhubungan dengan Hubungan Masyarakat.
	1. **Kerangka Pemikiran**

Sebagai landasan untuk memecahkan masalah yang telah dikemukakan, peneliti memerlukan kerangka pemikiran yang berupa teori atau pendapat para ahli yang tidak diragukan lagi kebenarannya, yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dikemukakan.

Dalam penelitian yang dilakukan di Radio PRFM ini, peneliti menggunakan **Teori Hubungan Manusia**, teori ini dikemukakan oleh **Elton Mayo** dan diperkenalkan pada tahun 1950-an**.** Dimana Teori Hubungan Manusia memandang bahwa manusia sebagai anggota organisasi merupakan inti organisasi sosial, manusia terlibat dalam tingkah laku organisasi misalnya anggota organisasi yang memutuskan apa peranan yang akan dilakukannya dan bagaimana melakukannya. Komponen manusia sangat penting dalam organisasi, teori ini menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi.

Prinsip-prinsip teori hubungan manusia :

1. Pendekatan motivasi yang menghasilkan komitmen pekerja sangat dibutuhkan.
2. Manajemen tidak dapat dianggap sebagai proses yang kaku.
3. Manajemen sistematis.
4. Pendekatan yang digunakan dalam manajemen harus hati-hati.
5. Organisasi sebagai suatu keseluruhan.
6. Unsur manusia merupakan kunci utama yang menentukan sukses atau gagalnya organisasi mencapai tujuannya.
7. Komitmen dapat ditingkatkan melalui partisipasi dan keterlibatan pekerja.

Teori ini menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya dengan meningkatkan kepuasan kerja dan mengarahkan aktualisasi diri pekerja, akan mempertinggi motivasi bekerja sehingga akan dapat meningkatkan produk organisasi.

Komunikasi adalah aspek dasar yang selalu dilakukan manusia dalam kegiatannya, dengan berkomunikasi manusia dapat berinteraksi memberikan pesan-pesan serta informasi yang didapat akan menimbulkan efek dan feedback.

Komunikasi dalam perusahaan ini terjadi setiap hari, kurangnya komunikasi akan menimbulkan kurang efektif dan optimalnya pekerjaan. Dengan perkataan lain bahwa setiap individu dalam organisasi perlu hubungan dan berkomunikasi secara harmonis, agar perusahaan tersebut semakin kokoh dan kualitas kerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien melalui kerjasama yang erat dan iklim kerja yang harmonis.

Dalam kaitannya dengan kegiatan suatu perusahaan, komunikasi yang terjadi dalam organisasi/perusahaan dapat digolongkan menjadi komunikasi kebawah, komunikasi ke atas dan komunikasi ke samping. Semuanya dapat diacu sebagai komunikasi formal yang bertujuan untuk memperlancar pelaksanaann pekerjaan.

Definisi komunikasi organisasi menurut **Devito** dalam bukunya **Komunikasi Antar Manusia** adalah :

**Komunikasi Organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi – di dalam kelompok formal maupun informal organisasi.**

Komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian pesan atau informasi terhadap berbagai orang yang ada di suatu organisasi. Dalam proses penyampaian pesan tersebut terdapat beberapa arus komunikasi dalam organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh **Devito** dalam bukunya **Komunikasi Antar Manusia** yaitu :

**Mengenai komunikasi dalam organisasi arah arusnya sangat penting. Komunikasi ke atas dan ke bawah (sering disebut komunikasi vertikal) dan komunikasi lateral barangkali merupakan yang paling penting.**

**Komunikasi ke atas merupakan pesan yang dikirim dari tingkat hierarki yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi.**

**Komunikasi ke bawah merupakan pesan yang dikirim dari tingkat hierarki yang lebih tinggi ke tingkat yang lebih rendah. (1997 : 385)**

Pada suatu perusahaan, adanya komunikasi vertikal (komunikasi ke atas dan ke bawah) sangat penting untuk mempertahankan dan membangun perusahaan agar selalu tetap maju dan berkembang. Komunikasi tersebut memberikan umpan balik yang diperlukan seperti prestasi kerja para karyawannya dan berbagai ketidakpuasan yang terjadi pada hasil pekerjaan. Komunikasi ini juga membuat karyawan mempunyai rasa memiliki dan merasa sebagai bagian dari organisasi. Disamping itu juga pimpinan memiliki kesempatan untuk memperoleh gagasan baru dari karyawannya.

Definisi **Komunikasi Vertikal** juga dikemukakan oleh **Yulianita** dalam bukunya **Dasar-dasar *Public Relations*** yaitu sebagai berikut:

**Komunikasi vertikal yaitu komunikasi yang dilakukan dari atas ke bawah (*downward communication*) dan komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*) yaitu komunikasi antara pimpinan dengan bawahan dan komunikasi antara bawahan dengan pimpinan. (2007:92).**

 Komunikasi vertikal melengkapi setiap proses kegiatan yang terjadi di dalam perusahaan, karena komunikasi menjadi jalan bagi setiap anggota perusahaan untuk memulai pekerjaan yang membutuhkan aspirasi dari anggota yang lainnya. Sehingga komunikasi vertikal akan terus ada di dalam suatu perusahaan.

 Bentuk-bentuk komunikasi vertikal dari atas kebawah dan dari bawah ke atas terdapat beberapa hal yang perlu dilakukan dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Menurut **Yulianita** dalam bukunya **Dasar-Dasar *Public Relations*** ada beberapa hal yang perlu dilakukan dalam kegiatan komunikasi vertikal yaitu:

1. Bentuk komunikasi dari atas ke bawah
2. ***Intruksi* (perintah)**
3. ***Briefing* (pengarahan)**
4. **Pemberian informasi**
5. **Melakukan penilaian**
6. **Penanaman Ideologi**
7. **Pemberian penghargaan**
8. **Melakukan Teguran**
9. **Pemberian Insentif dan Tunjangan**
10. Bentuk Komunikasi dari bawah ke atas
11. **Permohonan Bantuan**
12. **Laporan Kerja**
13. **Saran-saran**
14. **Opini**
15. **Usulan Anggaran (2007 : 94 )**

Berdasarkan beberapa poin diatas, hal tersebut merupakan bagian dari komunikasi vertikal yang mana dalam pelaksanaannya diperlukan bentuk-bentuk komunikasi yang dapat memperlancar terhadap pelaksanaan kerja karyawan, sehingga dengan melakukan beberapa bentuk komunikasi vertikal tersebut diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan pada perusahaan maupun organisasi.

Prestasi Kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, prestasi kerja merupakan alat dimana semua karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya akan menemui penilaian hasil kerja. Setiap pekerjaan yang dilakukan akan dievaluasi apakah para karyawan sudah memberikan potensi yang baik bagi tujuan suatu organisasi maupun perusahaan.

Hal tersebut sebagai upaya untuk mengoptimalisasikan penggunaan potensi atau kemampuan di dalam organisasi untuk waktu sekarang dan masa yang akan datang. Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti kemukakan pengertian prestasi kerja seperti yang dikemukakan oleh **Malayu S.P Hasibuan** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia** sebagai berikut :

**Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (2007 : 94 )**

Berkaitan dengan hal tersebut prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan merupakan keberhasilan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan di akhir suatu karya. Dalam meraih prestasi kerja tersebut seorang karyawan dalam pelaksanaanya perlu mengacu pada pedoman-pedoman yang pasti dan jelas. Pedoman – pedoman yang akan digunakan sebagai acuan merupakan bagian dari ukuran prestasi kerja, dimana ukuran prestasi kerja tersebut merupakan tolak ukur yang akan memberikan pengaruh pada kesuksesan yang dicapai.

Sedangkan pengertian yang dikemukakan **Mila Badriyah** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia** sebagai berikut :

 **Prestasi kerja merupakan bagian terpenting dari tingkah laku kerja, prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukannya. (2015:136)**

Berdasarkan uraian diatas bahwa prestasi kerja merupakan hal penting dalam lingkungan kerja, karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan tentunya harus memiliki prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja tersebut dilihat dari beberapa aspek yang menjadi acuan bekerja di suatu perusahaan.

 Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu organisasi/perusahaan adalah prestasi kerja, dimana suatu organisasi baik karyawan maupun pimpinannya pasti memerlukan umpan balik atas upaya yang telah dilakukan. Prestasi kerja dari setiap karyawannya pun perlu dinilai. Untuk itu menurut **Heidrahman dan Suad Husnan (1990:126)** yang dikutip **Mila Badriah** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia**, ada faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai dan sebagai tolak ukur kriteria prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. **Kuantitas Kerja**
2. **Kualitas Kerja**
3. **Keandalan**
4. **Inisiatif**
5. **Kerajinan**
6. **Sikap**
7. **Kehadiran (2015 : 136)**

**Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran**

**“BAGAIMANA FUNGSI KOMUNIKASI VERTIKAL DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA RADIO PRFM 107,5 NEWS CHANNEL BANDUNG”**

TEORI HUBUNGAN MANUSIA (Elton Mayo)

Variabel Y

Prestasi Kerja

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Keandalan
4. Inisiatif
5. Kerajinan
6. Sikap
7. Kehadiran

Variabel X

Komunikasi Vertikal

1. Komunikasi dari atas ke bawah
2. Komunikasi dari bawah ke atas
3. Komunikasi dari atas ke bawah
4. *Intruksi* (perintah)
5. *Briefing* (pengarahan)
6. Pemberian informasi
7. Melakukan penilaian
8. Penanaman Ideologi
9. Pemberian penghargaan
10. MelakukanTeguran
11. Pemberian Insentif dan Tunjangan
12. Komunikasi dari bawah ke atas
13. Permohonan Bantuan
14. Laporan Kerja
15. Saran-saran
16. Opini
17. Usulan Anggaran
18. Kuantitas Kerja
19. banyaknya hasil kerja
20. Kualitas Kerja
21. mutu hasil kerja
22. Keandalan
23. kemampuan kerjasama
24. Inisiatif
25. kemampuan mengambil tindakan korektif (memberikan sran-saran
26. Kerajinan
27. melaksanakan tugas tanpa adanya paksaan (bersifat rutin)
28. Sikap
29. perilaku karyawan
30. Kehadiran
31. keberadaan karyawan di tempat kerja