

Analisis Kinerja Karyawan PT.Cahaya Tirta Rasa Menggunakan Metode 360 Degree Feedback

Sely Veronica¹, Murniyati²

Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, 10450
Email: veronikim20@gmail.com, murni.mni@bsi.ac.id

Submit:
28-09-2025

Revisi:
01-10-2025

Terima
06-10-2025

Terbit Online:
13-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan PT.Cahaya Tirta Rasa menggunakan metode 360 Degree Feedback. Pada sektor minuman, teh memiliki peranan penting bagi ekonomi Indonesia. Metode 360 Degree Feedback yang berkaitan dengan umpan balik evaluasi dari berbagai tingkat di perusahaan serta berbagai sumber dari luar, metode ini melibatkan orang-orang disekitar karyawan yang dinilai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan mengumpulkan jawaban melalui survei dan wawancara dengan fokus utama kinerja staff Admin. Penelitian ini mencakup penilaian kualitas kerja, kecepatan kerja dan kompetensi teknis. Penelitian ini melibatkan 4 Admin dari PT.Cahaya Tirta Rasa selama periode bulan Mei 2025 hingga Juli 2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja admin mencapai 90%. Dengan rata-rata waktu penyelesaian pekerjaan 57,2 jam dan kompetensi teknis sebesar 8,92. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaplikasian Metode 360 Degree Feedback dalam mengevaluasi kinerja karyawan memberikan masukan seperti peningkatan pelatihan Admin dan pembukaan ruang terbuka hijau untuk karyawan untuk meminimalkan burn out pada karyawan penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dalam pengembangan kinerja pada perusahaan. Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Metode 360 Degree Feedback.

ABSTRACT

Abstract - This study aims to analyze the performance of employees at PT. Cahaya Tirta Rasa using the 360 Degree Feedback method. In the beverage sector, it plays an important role in the Indonesian economy. The 360 Degree Feedback method involves feedback from evaluations at various levels within the company as well as from external sources; this method involves people around the evaluated employees. This research uses a qualitative method by collecting responses through surveys and interviews with a primary focus on the performance of administrative staff. The study covers assessments of work quality, work speed, and technical competence. It involves 4 administrative staff members from PT. Cahaya Tirta Rasa during the period from May 2025 to July 2025. The results show that the administrative staff's work quality reaches 90%. The average time to complete tasks is 57.2 hours, and technical competence of 8.92. This study concludes that the application of the 360 Degree Feedback Method in evaluating employee performance provides feedback such as increased training for Admin and the creation of open green spaces for employees to minimize burnout. This research is expected to contribute to the development of performance within the company.

Keywords: Employee Performance, 360 Degree Feedback Method

1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan industri makanan dan minuman semakin pesat, khususnya di sektor minuman teh. Peningkatan minat terhadap minuman teh kekinian seperti milk tea, fruittea, dan signature tea dilengkapi dengan berbagai topping dan rasa menunjukkan tren peningkatan minat dari konsumen. Seiring dengan meningkatnya persaingan, perusahaan f&b perlu memastikan bahwa semua karyawan. Dari lini produksi

hingga manajemen mampu menjalankan tugasnya secara optimal. Pentingnya evaluasi kinerja yang tepat dan lengkap sangat besar agar manajemen dapat mengambil keputusan berbasis data terkait promosi, pelatihan dan peningkatan produktifitas. Penilaian oleh atasan secara langsung sering dianggap subjektif dan tidak sepenuhnya menggambarkan lengkap tentang kinerja karyawan. Metode 360 Degree Feedback ini diyakini mampu memberikan perspektif yang lebih

objektif dan lengkap dengan mengumpulkan umpan balik dari berbagai tingkatan di perusahaan. Metode ini telah digunakan oleh sejumlah perusahaan guna memperbaiki kualitas kepemimpinan dan perkembangan karyawan. Walaupun demikian, penerapan metode *360 Degree Feedback* di industri makanan dan minuman khususnya sektor minuman teh yang sangat dinamis dan berstruktur datar masih terbatas. Penelitian ini penting karena perlunya metode evaluasi kinerja yang tidak hanya menjamin keadilan dan transparansi tetapi juga mampu menyesuaikan dengan kebutuhan industri yang berubah dengan cepat. PT.Cahaya Tirta Rasa atau yang lebih dikenal dengan Tong Tji adalah merk teh terkemuka di Indonesia. Tong tji memulai usahanya sebagai industri rumah tangga yang bertempat di daerah Tegal, Jawa Tengah didirikan oleh Tan See Gam pada tahun 1938 dengan menggunakan peralatan yang sederhana. Usaha ini juga merupakan usaha warisan keluarga dan saat ini sudah menginjak ke generasi ke tiga (Tatang Budiono) dan sudah menggunakan peralatan modern. Saat ini teh Tong Tji sudah melebarkan usahanya di bidang restoran dan cafe yakni Tea House dan Tea Bar. Maka dengan uraian diatas, penulis tertarik untuk membuat penelitian tentang PT. Cahaya Tirta Rasa yang merupakan perusahaan merk teh legendaris Indonesia yang masih *Feedback*”.

Tinjauan Pustaka & Kebaruan. Kinerja adalah prestasi kerja hasil dari implementasi rencana kerja yang telah dibuat oleh suatu institusi dan dilakukan oleh pimpinan serta karyawan yang bekerja demi mencapai tujuan organisasi.(Retno Purwani Setyaningrum, Djoko Soelistya, Eva Desembrianita, Asmirin Noor, & Umi Salamah, 2022). Umpan balik 360 derajat ialah metode penelitian yang berkaitan dengan umpan balik evaluasi dari berbagai tingkatan di dalam perusahaan serta berbagai sumber dari luar. Metode ini melibatkan orang-orang disekitar karyawan yang dinilai dapat turut serta dalam penilaian, antara lain manajer senior, karyawan itu sendiri, atasan, bawahan, anggota tim, dan konsumen baik internal maupun eksternal. Berbeda dengan pendekatan konvensional, umpan balik 360 derajat menekankan pada keterampilan yang diperlukan untuk batas-batas organisasi. Selain itu, dengan menggeser tanggung jawab evaluasi terhadap lebih dari satu orang. Banyak dari kesalahan penilaian biasanya dapat diminimalkan atau dihilangkan berkat perangkat lunak komputer, sehingga para penilai mampu melakukan hal tersebut secara cepat serta mudah karena banyak instrumen penilaian tersedia secara daring.(Anshori, Hardiansyah,2024)

Indikator Variabel Penelitian

Indikator dari *360 Degree Feedback* Adapun indikator utama dari penilaian menggunakan metode *360 Degree Feedback* ini adalah: 1. Kualitas Kerja : Kualitas kerja diukur melalui efektivitas dan efisiensi kerja karyawan (Muslim & Setiadi, 2024). 2. Keterampilan Komunikasi Mangkunegara mendefinisikan kualitas kerja adalah tingkat

keunggulan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (S. L. Nasution, 2020). Komunikasi memainkan peran yang vital dalam konteks organisasi untuk memelihara hubungan yang melibatkan berbagai elemen. Tidak hanya melibatkan partisipasi banyak individu, dalam menciptakan komunikasi yang optimal, visi, misi, dan proses yang terstruktur menjadi faktor penting. Dalam lingkungan organisasi, ada beragam komunikasi yang digunakan, baik formal ataupun non-formal, bertujuan untuk menghindari keadaan yang membosankan atau tegang saat menjalankan tugas atau agenda tertentu.(Rahmah, Uljannah, Fauziah, Musyafa, & Suhairi, 2023) 3. Kemampuan kerjasama Kerjasama tim merupakan bagian dari jenis keterampilan yang saling mendukung dan didukung dengan komitmen untuk mencapai suatu misi yang disepakati bersama secara efektif dan efisien. (Putri, Saifudin, & Wijaya, 2023) 4. Kepemimpinan dan pengambilan keputusan Kepemimpinan adalah manifestasi nyata dari jiwa pemimpin, pengambilan keputusan mencerminkan karakter bagi seorang pimpinan.(Citraningsih & Noviardari, 2022) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, dengan memanfaatkan kekuatan personal, sosial, dan situasi untuk memberkan motivasi dan mengendalikan anggota kelompok.(Ratu Amalia Hayani, Syafri Yanto, Azwar Rahmat, Agung Cucu Purnawirawan, & Aslan, 2024) 5. Manajemen waktu dan prioritas dalam pekerjaan. (kane.a. 2019) 6. Penyelesaian masalah Kemampuan individu dalam mengelola waktu dan memilih prioritas yang tepat Pemecahan masalah merupakan salah satu kegiatan utama yang seringkali menjadi penentu keberhasilan atau kegagalan karir manajemen.(a. r. s. n. Nasution, 2021)

Kerangka Berpikir, Rumusan Masalah, dan Tujuan



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Penulis,2025

Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan penilaian kinerja *360 Degree Feedback* pada PT. Cahaya Tirta Rasa

2. Bagaimana dampak penilaian Kinerja *360 Degree Feedback* pada kinerja karyawan PT.Cahaya Tirta Rasa

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penerapan Metode *360 Degree Feedback* untuk menilai kinerja Staf Administrasi di PT. Cahaya Tirta Rasa
2. Untuk mengetahui dampak penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *360 Degree Feedback* terhadap Kinerja Karyawan PT.Cahaya Tirta Rasa

2. METODE PENELITIAN

2.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai penerapan metode *360 Degree Feedback* dalam penilaian kinerja karyawan PT. Cahaya Tirta Rasa. Pendekatan kualitatif dipilih karena data yang diperoleh berupa kata, kalimat, ungkapan narasi, maupun hasil wawancara yang dapat memberikan gambaran secara menyeluruh terhadap fenomena yang diteliti (Ramdhan, 2021). Data penelitian diperoleh melalui wawancara, survei, dan studi pustaka, sehingga peneliti dapat menafsirkan bagaimana metode *360 Degree Feedback* diterapkan dalam menilai kinerja karyawan, khususnya pada aspek kualitas kerja, kecepatan kerja, profesionalisme, etika, serta kompetensi.

2.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cahaya Tirta Rasa yang berjumlah 30 orang. Populasi dipahami sebagai keseluruhan individu yang menjadi objek penelitian atau memiliki karakteristik tertentu yang hendak dikaji (Roflin & Liberty, 2021; Amirullah, 2022). Mengingat jumlah karyawan relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, semua karyawan PT. Cahaya Tirta Rasa dilibatkan secara langsung dalam proses pengumpulan data untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai kinerja karyawan (Huda, Manek, Taolin, Aziz, & Rohmawati, 2025).

2.3. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari kesalahan dalam pengumpulan data, penelitian ini menyusun definisi operasional variabel yang jelas (Misbahuddin, Heikal, & Bachri, 2021). Variabel utama penelitian terdiri dari dua hal, yaitu kinerja karyawan dan metode *360 Degree Feedback*.

Pertama, kinerja karyawan diukur melalui tiga indikator utama, yaitu: (1) kecepatan kerja, yakni waktu yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya; (2) kualitas pekerjaan, yang dinilai berdasarkan hasil survei kepada atasan mengenai capaian kerja; serta (3) keterampilan tenaga kerja, yang dilihat dari umpan balik rekan kerja terkait kerjasama tim dan evaluasi internal mengenai kemampuan teknis.

Kedua, metode *360 Degree Feedback* digunakan untuk memperoleh penilaian komprehensif dari berbagai perspektif. Data dikumpulkan dari tiga sumber, yaitu: (1) rekan kerja, melalui survei yang menilai kerjasama tim dan kecepatan menyelesaikan tugas; (2) admin (diri sendiri), melalui wawancara dan kuesioner mengenai pengalaman kerja, tantangan, serta interaksi dengan rekan kerja; dan (3) manajemen, melalui laporan penilaian kinerja serta dokumen pendukung yang ada.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu:

Survei, dengan memberikan kuesioner kepada responden untuk mengukur pendapat, sikap, dan pengalaman kerja. Survei ini memungkinkan peneliti memperoleh data primer secara langsung (Yoyo Sudaryo, Sofiati, Medidjati, & Hadiana, 2019; Supratiknya, 2022).

Wawancara, untuk menggali informasi mendalam dan subjektif terkait pengalaman kerja serta pandangan karyawan mengenai penilaian kinerja. Wawancara digunakan karena mampu mengungkap aspek kontekstual yang tidak bisa diperoleh hanya melalui kuesioner (Amitha, 2022).

Studi pustaka, untuk mendukung analisis dengan mengacu pada literatur, jurnal, maupun hasil penelitian terdahulu yang relevan (Zeel, 2004; Adlini, Dinda, Yulinda, Chotimah, & Merliyana, 2022).

2.5. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan mengolah hasil survei, wawancara, dan studi pustaka secara sistematis untuk memperoleh pemahaman yang utuh mengenai kinerja karyawan PT. Cahaya Tirta Rasa (Spradley & Huberman, 2024). Metode yang digunakan adalah *360 Degree Feedback*, di mana penilaian diperoleh dari atasan, rekan kerja, bawahan, dan diri sendiri. Setiap penilai memberikan kontribusi yang berbeda dengan bobot penilaian yang disesuaikan berdasarkan kebutuhan serta tingkat pengaruh terhadap pekerjaan admin.

Langkah analisis dimulai dengan perencanaan penilaian kinerja, yaitu menentukan kriteria dan bobot penilaian. Kriteria yang digunakan mencakup ketelitian kerja, kompetensi, profesionalisme dan etika, serta kualitas kerja. Setiap kriteria kemudian dijabarkan ke dalam sub-kriteria, seperti akurasi dan kerapian pekerjaan, waktu penyelesaian, perilaku dan sikap, serta kompetensi teknis.

Hasil penilaian dihitung dengan rumus rata-rata, misalnya untuk kecepatan kerja digunakan rumus:

$$\text{Rata-rata Waktu Penyelesaian Pekerjaan} = \frac{\sum \text{Waktu Penyelesaian}}{n}$$

Sedangkan untuk kepuasan bawahan digunakan perhitungan rata-rata skor kepuasan dari seluruh bawahan yang menilai. Skor keterampilan dihitung dari rata-rata umpan balik atasan, bawahan, dan rekan kerja. Melalui teknik ini, diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian dapat digunakan untuk

memberikan masukan strategis bagi manajemen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di PT. Cahaya Tirta Rasa.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Deskripsi Data

Data penelitian dikumpulkan dari empat orang karyawan admin PT. Cahaya Tirta Rasa selama periode Mei–Juli 2025. Penilaian kinerja dilakukan menggunakan metode *360 Degree Feedback* dengan empat dimensi utama, yaitu kualitas kerja, kecepatan kerja, profesionalisme dan etika, serta kompetensi teknis.

3.2. Hasil Penelitian

1. Kualitas Kerja

Rata-rata kualitas kerja admin diperoleh sebesar 90%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerjaan yang dilakukan admin telah sesuai standar perusahaan. Temuan ini memperlihatkan tingkat ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, sejalan dengan pendapat Misbahuddin et al. (2021) bahwa kualitas kerja mencerminkan akurasi dan konsistensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Kecepatan Kerja

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa rata-rata waktu penyelesaian pekerjaan adalah 57,2 jam untuk 19 pekerjaan dengan total waktu 624 jam. Nilai rata-rata kecepatan kerja ini mengindikasikan adanya kompleksitas pekerjaan admin yang cukup tinggi. Meskipun demikian, beban kerja dapat dikategorikan efisien, walaupun masih diperlukan peningkatan efektivitas waktu agar target penyelesaian pekerjaan lebih optimal.

3. Profesionalisme dan Etika

Penilaian bawahan terhadap admin memperoleh rata-rata skor 9,06 dari skala 1–10. Nilai ini mengindikasikan bahwa admin mampu menunjukkan sikap profesional, etika kerja yang baik, serta membangun hubungan interpersonal yang positif. Hal ini konsisten dengan teori *feedback intervention* (Rafidatuddin & Izzatib, 2025) yang menyatakan bahwa umpan balik dari berbagai perspektif dapat memperkuat kesadaran diri karyawan dalam menjaga perilaku kerja.

4. Kompetensi Teknis

Rata-rata kompetensi teknis admin adalah 8,94, yang mencerminkan kemampuan yang baik dalam menguasai sistem dan keterampilan teknis yang relevan dengan pekerjaannya. Hasil ini mendukung temuan Sudaryo et al. (2019) bahwa penguasaan keterampilan teknis merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja individu.

5. Hasil Evaluasi Keseluruhan

Hasil akhir evaluasi kinerja karyawan dengan metode *360 Degree Feedback* menunjukkan bahwa keempat admin memperoleh skor rata-rata di atas 8,6. Karyawan dengan nilai tertinggi adalah Fosa Riyani Sulitiyo (9,23), disusul oleh Suprihatini (9,07), Aprilia Mardani (8,94), dan Wahyunita (8,62). Berdasarkan kriteria evaluasi, seluruh karyawan berada pada

kategori “Baik” dengan rekomendasi pemberian bonus sebagai bentuk penghargaan.

3.3. Pembahasan

Secara umum, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa penerapan metode *360 Degree Feedback* mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait kinerja admin di PT. Cahaya Tirta Rasa. Penilaian yang melibatkan atasan, bawahan, rekan kerja, dan diri sendiri membuat hasil evaluasi lebih objektif dibandingkan metode penilaian tradisional.

Dari segi kualitas kerja, rata-rata pencapaian 90% menegaskan bahwa ketelitian dan kepatuhan terhadap standar kerja sudah tinggi. Namun, dari segi kecepatan kerja, nilai rata-rata 57,2 jam per pekerjaan masih menunjukkan perlunya perbaikan dalam manajemen waktu. Sementara itu, aspek profesionalisme dan etika serta kompetensi teknis memperoleh skor tinggi, yang berarti admin memiliki etos kerja positif serta keterampilan teknis memadai.

Hasil ini sejalan dengan teori *multi-source assessment* yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dapat dinilai dari satu pihak (atasan), melainkan perlu dilihat dari berbagai sudut pandang agar lebih akurat. Selain itu, temuan ini juga mendukung prinsip *adult learning theory*, yaitu bahwa umpan balik dari berbagai sumber dapat mendorong individu untuk melakukan refleksi diri, meningkatkan kesadaran, dan memperbaiki perilaku kerja.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa metode *360 Degree Feedback* dapat menjadi instrumen efektif dalam penilaian kinerja, sekaligus menjadi dasar bagi manajemen untuk menetapkan strategi pengembangan karyawan yang lebih tepat.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 4 karyawan di PT. Cahaya Tirta Rasa pada periode bulan Mei 2025 sampai Juli 2025, berikut adalah kesimpulan yang diambil:

1. Kualitas Kerja Rata-rata kualitas kerja admin sebesar 90%. Hal ini menunjukkan kualitas yang cukup baik bagi para karyawan. Kualitas kerja yang tinggi baik bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.
2. Kecepatan kerja kesalahan input kepada perusahaan. Rata-rata kecepatan kerja para admin di PT. Cahaya Tirta Rasa adalah 57,2 jam. Ini sebanding dengan beban kerja yang memerlukan perhatian khusus agar tidak terjadi
3. Etika Etika yang ditunjukkan oleh para admin di PT. Cahaya Tirta Rasa ini cukup baik dan berkesan bagi para bawahan mereka.
4. Kompetensi teknis Rata-rata kompetensi teknis memiliki skor 8,92. Skor yang cukup baik untuk admin.

4.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan mengadakan pelatihan untuk karyawan yang belum memahami sistem atau alat kerja

perusahaan agar tidak terjadi kendala dalam melaksanakan tugas

2. Fokus karyawan pada saat kerja adalah menatap monitor, maka dari itu sebaiknya perusahaan membuka ruang bersantai atau ruang terbuka hijau untuk diakses oleh karyawan saat sedang stres 3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar mengembangkan topik ini dengan menambah jumlah responden untuk memperoleh data yang lebih representatif.

REFERENSI

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode penelitian kualitatif studi pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Amitha, A. (2022). Teknik wawancara dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Ilmu Sosial*, 10(2), 55–67 (Vol. 21). Retrieved from <https://www.unhcr.org/publications/manuals/4d9352319/unhcr-protection-training-manual-european-border-entry-officials-2-legal.html?query=excom1989>
- Anshori, M. I., Hardiansyah, A. T., & ... (2024). Pengembangan sistem informasi perusahaan dalam meningkatkan kinerja melalui penilaian kinerja 360 degree feedback. *Management ...*, 2(1), 14–24. Retrieved from <http://managementeducationjournal.com/index.php/mej/article/view/20>
- Azizah, A. N., Umam, M. I. H., Kusumanto, I., Devani, V., & Silvia. (2021). Penilaian kinerja karyawan menggunakan metode umpan balik 360 derajat dan analytical hierarchy process (Studi kasus: PT. Riau Graindo). *Journal of Information Technology and Computer Science (INTECOMS)*, 4(2), 358–366.
- Citrangsih, D., & Novindari, H. (2022). Interaksionisme simbolik: Peran kepemimpinan dalam pengambilan keputusan. *Social Science Studies*, 2(1), 72–86. <https://doi.org/10.47153/sss21.3152022>
- Setyaningrum, R. P., Soelistya, D., Desembrianita, E., Noor, A., & Salamah, U. (2022). Evaluasi kinerja karyawan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952, 22–31.
- Sudaryo, Y., Sofiati, N. A., Medidjati, R. A., & Hadiana, A. (2019). Metode penelitian survei online dengan Google Forms. *Andi Offset*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=u7ChDwAAQBAJ>
- E.R.S.E.B.A., M., Ardansyah, M., & Wahyudi, M. D. (2022). Teori dan perilaku organisasi. UMSU Press. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=D3t8EAAQBAJ>
- Fauzi, A., & A, R. H. N. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga University Press. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=hMjDwAAQBAJ>
- Febriana, S. W., Lestari, W., & Supriyadi, S. (2022). Analisis kebutuhan pengembangan instrumen penilaian kinerja karyawan CV Jetindo Niaga Utama menggunakan metode 360 derajat berbasis website. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 208. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v13i2.6068>
- Hanggondosari, S. U., Oktavia, F., Fakultas, W., Prodi, E., Universitas, M., & Daha, P. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Gudang Garam Tbk). *JUMBA: Jurnal Manajemen*, 3(1), 1–11.
- Heryanto, T., & Puteri, E. F. (2023). Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan metode 360 degree feedback. *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, 6(2), 140–152. <https://doi.org/10.32627/maps.v6i2.691>
- Huda, N., Manek, A., Taolin, M. L., Aziz, S., & Rohmawati, Z. M. (2025). Metodologi penelitian manajemen dan bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif & campuran. Nurul Huda. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=roxCEQAAQBAJ>
- Jazilah, K. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 445–457.
- Khanafi, K., & Hidayatullah, H. (2022). Manajemen motivasi Islam. *Tadribuna: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 12–26. <https://doi.org/10.61456/tjiec.v2i2.16>
- Trihudyatmanto, M., & Sukardi, S. (2023). Sistem penghargaan (Rewards) terhadap peningkatan kinerja karyawan perusahaan swasta. *Serat Acitya*, 12(1), 45–54. <https://doi.org/10.56444/sa.v12i1.554>
- Metodologi penelitian manajemen: Disertai contoh judul penelitian dan proposal. (2022). Media Nusa Creative (MNC Publishing). Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=035IEAAQBAJ>
- Mintawati, H. (2024). Analisis pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan motivasi kerja melalui sistem reward. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 315–323. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13629>
- Misbahuddin, M., Heikal, M., & Bachri, N. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada kantor kecamatan di wilayah barat Kabupaten Aceh Utara. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 6(2), 1–10. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v6i2.5136>

- Muslim, J. F., & Setiadi, I. K. (2024). Kualitas kerja dan kepemimpinan perempuan. *Dekonstruksi*, 10(4), 66–85. <https://doi.org/10.54154/dekonstruksi.v10i04.278>
- Nasution, A. R. S. N. (2021). Penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pendidikan*, 6(1), 164–171. Retrieved from <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/sabilarrasyad>
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh kualitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 7(2), 88–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>
- Novandi, A. (2019). Pengaruh kemampuan kerja (ability) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Medan. *Suparyanto*, 5(3), 248–253.
- Pratama, K. A., & Hastasari, R. (2025). Analisis kinerja mekanik bengkel Zicspeed menggunakan metode 360 degree feedback. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1(2), 132–140. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.39>
- Putri, G., Saifudin, A., & Wijaya, G. (2023). Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada BPM. *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 1–17. Retrieved from <https://ejournal-nipamof.id/index.php/NianTanaSikka/article/view/46>
- Rahmah, M., Uljannah, A., Fauziah, N., Musyafa, M., & Suhairi. (2023). Peranan komunikasi antarpribadi dalam manajemen organisasi. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(3), 4810–4823. Retrieved from <https://jinnovative.org/index.php/Innovative/article/download/2651/1895/3914>
- Ramdhan, M. (2021). Metode penelitian. *Cipta Media Nusantara*.
- Hayani, R. A., Yanto, S., Rahmat, A., Purnawirawan, A. C., & Aslan, A. (2024). Efektivitas kepemimpinan dalam manajemen pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Edukatif*, 10(2), 136–148. <https://doi.org/10.37567/jie.v10i2.3272>
- Roflin, E., & Liberty, I. A. (2021). *Populasi, sampel, variabel dalam penelitian kedokteran*. Penerbit Nem.
- Sabitah, N. M., & Susilo, H. (2017). Implementasi metode penilaian kinerja 360 degree feedback untuk mengukur soft competence karyawan (Studi pada PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 56–62.
- Sholeh, I. M. (2023). Pengakuan dan reward dalam manajemen SDM untuk meningkatkan motivasi guru. *Competitive: Journal of Education*, 2(4), 212–234. Retrieved from <https://competitive.pdfaii.org/Journalwebsite>
- Spradley, P., & Huberman, M. (2024). Kajian teoritis tentang teknik analisis data dalam penelitian kualitatif. *Journal of Management, Accounting and Administration*, 1(2), 77–84.
- Supratiknya, A. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif & kualitatif dalam psikologi. Universitas Sanata Dharma. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=Hul4EAAQBAJ>
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap tingkat etos kerja karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>