



**BISMA**  
Business and Management Journal

---

## Analisis Metode 360 Derajat sebagai Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi pada Bank Bukopin Kantor Cabang Syariah Medan

Dian Sari

Universitas Islam Negeri Sumatera Medan, Indonesia

[diansary916@gmail.com](mailto:diansary916@gmail.com)

---

Diserahkan tanggal 08 Juni 2023 | Diterima tanggal 11 Juli 2023 | Diterbitkan tanggal 30 September 2023

---

### Abstract:

*The 360 Degree Method is an assessment that involves many parties such as superiors, subordinates, colleagues, or even yourself. The purpose of this method is used at Bank Bukopin Medan Syariah Branch Office, namely to find out employee performance appraisals, find out the problems faced by employees in the process of implementing employee performance appraisals using the 360 Degree method and to find out what efforts are being made in overcoming performance appraisal problems using 360 Degree Method at Bank Bukopin Shariah Medan Branch Office. This type of research uses descriptive research with a qualitative approach. Data collection was carried out by means of interviews and documentation with several Bank employee representatives. The data used are primary and secondary data from the results obtained directly in the field. The results of this study indicate that the 360 Degree Method plays an important role in assessing employee performance at Bank Bukopin's Medan Shariah Branch Office because it shows objective results because it involves many parties. The assessment is carried out transparently by not mentioning the name of the appraiser and the final results are both discussed at the meeting, attended by all employees with the intention that they know how their performance is and what needs to be developed, must be responsible for their respective obligations in accordance with their fields so that even better in the future.*

**Keywords:** 360 Degree Method, Performance Assessment, Competence

---

### Abstrak:

*Metode 360 Derajat adalah penilaian yang melibatkan banyak pihak seperti, atasan, bawahan, rekan kerja, atau bahkan diri sendiri. Adapun tujuan dari metode ini digunakan pada Bank Bukopin Kantor Cabang Syariah Medan yaitu untuk mengetahui penilaian kinerja karyawan, mengetahui permasalahan yang di hadapi karyawan pada proses pelaksanaan penilaian kinerja karyawan dengan metode 360 Derajat dan untuk mengetahui upaya apa yang di lakukan dalam mengatasi permasalahan penilaian kinerja menggunakan Metode 360 Derajat pada Bank Bukopin Kantor Cabang Syariah Medan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan dokumentasi dengan beberapa perwakilan karyawan Bank. Data yang digunakan yaitu data primer dan skunder dari hasil perolehan secara langsung di lapangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Metode 360 Derajat sangat berperan penting terhadap penilaian kinerja karyawan pada Bank Bukopin Kantor Cabang Syariah Medan sebab menunjukkan hasil yang objektif karena melibatkan banyak pihak. Penilaian yang dilakukan transparansi dengan tidak menyebutkan nama si penilai dan hasil akhir sama-sama didiskusikan saat rapat, dihadiri seluruh karyawan dengan maksud agar mereka mengetahui bagaimana kinerjanya dan apa saja yang perlu di kembangkan, harus tanggung jawab pada kewajiban masing-masing sesuai dengan bidangnya agar lebih baik lagi ke depannya.*

**Kata Kunci:** Metode 360 Derajat, Penilaian Kinerja, Kompetensi

---

Copyright © 2023, Author

This is an open-access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



## PENDAHULUAN

Perbankan merupakan salah satu industri yang menguasai sektor keuangan di Indonesia maupun dunia. Perbankan juga memiliki aset terbesar dibandingkan dengan lembaga keuangan lain. Besarnya jumlah aset tersebut menunjukkan bahwa lembaga keuangan bank mampu menarik konsumen lebih banyak dalam operasionalnya. Penggunaan jasa perbankan oleh masyarakat ini lebih meningkat seiring pengembangan sektor keuangan terutama industri perbankan. Istilah bank syariah tidak disebutkan secara mendasar dalam Al-Qur'an, tetapi jika yang dimaksud adalah unsur-unsurnya seperti fungsi, struktur, manajemen, hak, dan kewajiban maka seluruhnya disebut dengan jelas didalamnya. Seperti zakat, sedekah, *ba'i* (jual beli), *dayn* (utang dagang), *ghanimah* (rampasan perang), *maal* (harta), dan lain-lain (Mamduh M. Hanafi, 2012).

Karena tujuan utama didirikannya lembaga keuangan bank syariah ini sebagai upaya umat islam untuk mendasari dan melaksanakan segenap kehidupan termasuk aspek ekonominya sesuai hukum syariat islam yang berlandaskan Al-Qur'an dan As Sunnah. Legalitas bank syariah di Indonesia juga tertuang dalam UU No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah. Perkembangan perbankan syariah saat ini tentunya tidak lepas dari faktor-faktor internal maupun eksternal. Faktor internalnya dilihat dari sistem manajemen keuangan, *Asset, and Liability Management* (ALMA), sumber daya manusia, dan manajemen lainnya. Adapun faktor eksternal di antaranya pertumbuhan ekonomi, laju inflasi, kebijakan pemerintah, dan sebagainya. Oleh karena itu, dalam sebuah perusahaan juga harus meningkatkan semua sumber daya yang ada agar mampu bertahan dan mengalami pertumbuhan tentunya. Salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mengoptimalkan hasil kerja karyawan. Dalam hal itu, diadakan penilaian kinerja karyawan sehingga mendorong sumber daya manusianya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik (Mia Juliana Siregar, 2018). Al-Qur'an juga menyinggung tentang maksimalitas sumber daya manusia yang tertuang dalam QS at-Taubah ayat 105, yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Bekerjalah, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) mengetahui yang ghaib dan nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS. at-Taubah ayat 105) (Departemen Agama RI, 2012).

مَنْ أَمْسَى كَأَلَا مِنْ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ

Artinya: "Barangsiapa yang di waktu sore merasa capek (lelah) lantaran pekerjaan kedua tangannya (mencari nafkah) maka di saat itu diampuni dosa baginya." (HR. Thabrani).

Selain sumber daya manusia yang kompeten, juga diperlukannya struktur organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi adalah sebagai alat dari manajemen dan rencana untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia yang ada dalam organisasi cenderung terstruktur seperti memimpin, membuat keputusan, dan mengatasi konflik yang ada. Di dalam organisasi terjadi konversi dari input menjadi output informasi dan diperlukan banyak proses yang saling berhubungan. Diharapkan informasi tersebut bisa menjadi bahan pertimbangan dan kontrol perencanaan selanjutnya.

Organisasi juga salah satu aspek dari manajemen resiko bank syariah, resiko operasional yang melibatkan sistem organisasi di dalamnya. Resiko operasional ini merupakan resiko yang disebabkan oleh ketidakcukupan atau tidak berfungsinya proses internal, human error, dan kegagalan sistem yang mempengaruhi operasional bank. Adapun kategori resiko manusia meliputi pelatihan karyawan yang tidak berkualitas, tingginya pergantian karyawan, dan praktik manajemen

yang buruk. Mengimplementasikan manajemen risiko di lembaga keuangan perbankan syariah dapat membantu dalam meningkatkan kinerja organisasinya (Riska Indasari, dkk., 2018).

Struktur organisasi perbankan syariah sama dengan struktur organisasi bank konvensional. Misalnya dalam hal komisaris dan direksi, namun ada tambahan satu struktur lagi di perbankan syariah, yaitu Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang akan bertugas mengawasi operasionalisasi produk-produknya yang harus sesuai dengan prinsip syariah. Prinsip-prinsip bisnis ideal yang pernah dilakukan oleh Rasulullah dan para sahabatnya. Fakta ini menunjukkan bahwa tata bisnis yang berkeadilan sesuai syariat pernah terjadi di Madinah. (Burhanuddin, 2015). Karena pada dasarnya bermuamalah itu diperbolehkan, kecuali ada dalil yang mengharamkannya.

Potensi organisasi tidak terlepas dari sebuah penilaian kinerja. hal ini dikarenakan pentingnya parameter kualitas maupun kuantitas output yang dihasilkannya. Maka dari itu, penilaian kinerja yang hanya dari atasan, terkadang dapat menimbulkan hal-hal yang hanya terpendang oleh sebelah pihak, adanya unsur nepotisme, dan kurangnya transparansi. Begitu pula dalam sistem organisasi yang ada di Bank Bukopin Kantor Cabang Syariah Medan yang masih menggunakan penilaian kinerja konvensional atau pihak atasan menilai semua bawahannya. Metode 360 Derajat adalah penilaian yang melibatkan banyak pihak seperti, atasan, bawahan, rekan kerja atau bahkan diri sendiri. Penilaian kinerja dengan metode 360 derajat belum pernah diterapkan pada Bank Bukopin Kantor Cabang Syariah Medan. Metode 360 derajat diharapkan dapat memberikan hasil penilaian yang obyektif sehingga tujuan dari penilaian tersebut dapat menjadi metode yang efektif baik bagi karyawan maupun perusahaan. Oleh karena itu, penerapan penilaian umpan balik ini merupakan metode alternatif untuk mengetahui seberapa besar potensi dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dari segi kemampuan maupun kepribadian jika dilihat dari penilaian atasannya, bawahannya, maupun rekan kerjanya.

Maka dalam hal ini penulis tertarik untuk menuangkan permasalahan dan mencoba menerapkan Metode 360 Derajat sebagai penilaian terhadap kinerja karyawan berdasarkan kompetensi, dimana penilaian dilakukan oleh penulis sendiri guna melihat objektivitas penilaian dari masing-masing karyawan. Berdasarkan masalah tersebut maka penulis tergerak untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “Analisis Metode 360 Derajat sebagai Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi pada Bank Bukopin Kantor Cabang Syariah Medan”.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan Field Research, yaitu data yang didapatkan secara langsung di lapangan dengan cara mengadakan penelitian lapangan di Bank Bukopin Kantor Cabang Syariah Medan dengan melakukan wawancara. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif (M. Si Nur Ahmadi Bi Rahmani, 2016). yakni penelitian riset yang sifatnya deskriptif dan lebih cenderung menggunakan analisis. Metode penelitian kualitatif ialah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, dengan menempatkan peneliti selaku instrumen kunci (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini akan dilakukan dengan wawancara mendalam (*depth interview*) kepada pihak Bank Bukopin Kantor Cabang Syariah Medan. Hal ini dilakukan agar memahami kinerja karyawan terkait pada Bank Bukopin Syariah Kantor Cabang Syariah Medan. Selanjutnya peneliti akan menulis transkrip dari hasil wawancara tanpa mengubah isi dari wawancara yang dilakukan. Kemudian peneliti akan menuliskan resume dari wawancara dengan tujuan untuk merangkum isi dari wawancara. Suatu wawancara tentu membutuhkan responden untuk menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini responden terdiri dari karyawan-karyawan terkain dan bahkan diri sendiri untuk bertindak sebagai penilai. responden ini bertujuan untuk menguatkan hasil penelitian dan data yang dipaparkan dapat dijamin kevalidan datanya.

Peneliti dalam mengelola data menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu suatu cara untuk menggambarkan secara objektif dan kritis untuk memberikan masukan, tanggapan, dan

menawarkan solusi terhadap masalah yang sedang dihadapi (Sugiyono, 2012). Menggunakan metode deskriptif analisis peneliti bermaksud memberikan gambaran tentang fenomena-fenomena serta situasi tertentu tentang objek yang diteliti diperoleh melalui data-data, hasil wawancara, serta dokumentasi yang peneliti lakukan.

## PEMBAHASAN

Dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan penulis dengan cara wawancara di lapangan atau Bank Bukopin Kantor Cabang Syariah Medan sesuai dengan prosedur penelitian. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menjelaskan bagaimana Metode 360 Derajat berperan untuk mengukur kinerja karyawan.

### Metode 360 Derajat pada Bank Bukopin Kantor Cabang Syariah Medan

Metode 360 Derajat adalah metode yang dilakukan dari berbagai sudut pandang atau banyak pihak sehingga hasil yang diperoleh lebih diharapkan jujur, adil, dan objektif, karena metode ini mengumpulkan masukan dari berbagai narasumber atau penilaian dalam lingkungan kerja karyawan. Dalam kegiatan memenuhi pengembangan sumber daya manusia Bank Bukopin Kantor Cabang Syariah Medan menggunakan Metode ini sebagai metode penilaian kinerja karyawan perusahaannya dan di terima serta di terapkan dengan baik.

### Efektivitas Metode 360 Derajat

Bank Bukopin Kantor Cabang Syariah Medan sebagai perusahaan yang mengelola keuangan merasa sangat terbantu dengan adanya Metode 360 Derajat dalam melakukan penilaian sebab banyak memberikan dampak positif bagi perusahaan dan para karyawan. Hasil yang didapat saat dilakukannya penilaian memotivasi para karyawan agar lebih berusaha dan giat dalam melakukan kewajibannya serta menjalankan tugas-tugasnya untuk mencapai target-target dari perusahaan agar bisa berkembang lebih pesat lagi. Berikut tahapan pelaksanaan penilaian proses input dan output yang dilakukan.

#### *Input (Masuk)*

1. Tujuan peneliti 360 Derajat. Tujuan proses ini adalah untuk pengembangan atau tujuan lainnya adalah untuk mengumpulkan informasi dan mengevaluasi individu dalam membuat keputusan.
2. Perlengkapan-perlengkapan sistem 360 Derajat, yaitu faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam menyusun perlengkapan adalah waktu dan biaya.
3. Pentingnya umpan balik secara tertulis berisi tentang tambahan informasi untuk memperbaiki perilaku karyawan.
4. Pentingnya penilaian yang memiliki *anonymity* atau *accountability*. Artinya seorang penilai tidak boleh mengkaitkan penilaian dengan perasaan pribadi agar penilaian menjadi *fair*.
5. Rekan kerja yang dipilih. Pemilihan rekan kerja ini harus didasarkan pada kriteria tujuan seperti rekan kerja dalam tim atau rekan kerja yang berhubungan dengan pekerjaan/tugas individu yang dinilai tersebut.
6. Pelatihan bagi penilai. Pelatihan ini bertujuan untuk mencegah terjadinya *rating errors* seperti *halo effect*.
7. Pelatihan bagi pihak yang di nilai. Pelatihan ini bertujuan untuk menganalisis data dan memilih target perbaikan, mengendalikan perasaan bila menerima umpan balik negatif, membahas hasil kesimpulan dengan penilaian yang menentukan tujuan khusus dan rencana tindakan.
8. Pelatihan bagi pelatih. Pelatihan ini meliputi pelatihan untuk menjadi pendengar yang baik, fokus wawancara, memilih target area perbaikan, mengendalikan perasaan dan

reaksi bila mendapat umpan balik negatif, menentukan tujuan tertentu dan rencana tindak cara untuk membentuk pengembangan perilaku kebiasaan yang baru.

9. Laporan hasil ringkasan penilaian 360 derajat. Hasil penilaian sistem 360 derajat diprestasikan pada yang di nilai di sertai dengan komentar tertulis.

### ***Process (Proses Penilaian)***

1. Penilaian diri sendiri. Dilakukan untuk alasan pengembangan, kemampuan untuk menerima umpan balik negatif dari orang lain, dan motivasi untuk memperbaiki diri.
2. Reaksi terhadap umpan balik yang diharapkan dan tidak diharapkan.
3. Pengarahan untuk perbaikan. Penilaian 360 derajat memberikan kesempatan bagi pihak yang di nilai untuk berbagi rasa dan berdiskusi mengenai rencana mereka untuk memperbaiki diri.
4. Penargetan area perbaikan sementara. Penilaian dan pihak yang dinilai perlu bertemu dan mencari tambahan informasi yang dapat membantu pihak yang dinilai menentukan tujuan lebih spesifik lagi.
5. Mengembangkan rencana tindakan. Pengembangan rencana tindakan perlu dilakukan dua kali yaitu pada saat pihak yang dinilai meninjau hasil 360 derajat dengan supervisor, dan setelah pihak yang dinilai membagi hasil dengan penilai.
6. Pengembalian laporan hasil ringkasan kepada penilai. Organisasi perlu menentukan proses terstruktur untuk memberi kebebasan komunikasi bagi penilai untuk menentukan hasil penilaian kepada pihak yang dinilai.
7. Komunikasi. Kejelasan proses komunikasi sangat diperlukan dalam penilaian 360 derajat ini.
8. Penentuan tujuan spesifik perbaikan dan rencana tindakan. Kegagalan untuk menunjukkan tujuan spesifik dalam penilaian 360 derajat menyebabkan perilaku kerja pihak yang dinilai menjadi kurang baik.
9. Pelatihan *Just In Time* (JIT). Pelatihan ini bertujuan agar pihak yang dinilai bersedia untuk memperbaiki diri.
10. *Mini-appraisal* dan rencana tindak lanjut. Semakin sering penilaian dilakukan maka semakin mudah penilai mengevaluasi pihak yang dinilai.
11. Perhatian pada pengembangan.
12. Pertanggung jawaban atas perbaikan kinerja. Hal ini perlu dilakukan untuk menjamin pihak yang dinilai bersedia untuk memperbaiki diri.

Selain itu melihat dari hasil penelitian, informan mengatakan bahwa kinerja karyawan mengalami peningkatan dari sebelumnya dilihat dari perkembangan karyawan itu dan karyawan lebih bertanggung jawab serta fokus pada pekerjaannya tentu saja berdampak, baik bagi perusahaan untuk terus mengalami kemajuan. Para karyawan juga lebih semangat memperbaiki kekurangan kinerja dan meningkatkan kinerjanya.

### **Masalah yang Dihadapi dan Upaya Mengatasi Masalah dalam Pelaksanaan Metode 360 Derajat**

Manusia bukan makhluk sempurna tapi manusia dapat menyempurnakannya. Seperti itulah analogi dari proses pelaksanaan metode ini melihat keobjektifan hasilnya ternyata masih memiliki sedikit kendala atau masalah. Akan tetapi, masalah yang di temukan pada proses pelaksanaan tarafnya tidak begitu mempengaruhi keefektifan metode ini. Seperti yang dikatakan informan kepada peneliti yaitu masalah yang dihadapi frekuensinya tidak terlalu banyak seperti kemampuan penilai yang menilai masih memiliki kompetensi kurang, akan tetapi upaya untuk mengatasi itu adalah melakukan pelatihan serius kepada penilai agar lebih mampu menilai secara akurat dan objektif.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka Metose 360 Derajat sebagai penilaian kinerja karyawan di terapkan dengan baik dan di anggap sudah berjalan secara efektif dengan mengikuti tahapan prosedur pelaksanaan yang menjadi kunci epektifitas penilaian yaitu input, proses, dan output serta hasil penilai yang didapat cukup baik melihat peningkatan kinerja karyawan dari sebelumnya. Meskipun masalah atau kendala yang muncul pada proses penilaian potensinya tidak terlalu mempengaruhi keefektifan dari metode ini seperti kemampuan penilaian yang menilai memiliki potensi kurang baik. Akan tetapi perusahaan menanggulangi itu agar menjadi efektivitas dari metode 360 derajat dengan upaya pemantapan pelatihan prosedur pelaksanaan penilai. Konsep dan teori yang mendukung dikemukakan oleh Setyaningrum bahwa pada sistem penilaian ini, proses penilaian menjadi efektif apabila mempersiapkan input yang berkualitas, proses penilaian menjadi efektif sehingga menghasilkan *output* yang diinginkan.

## SIMPULAN

Metode 360 Derajat sebagai penilaian kinerja karyawan dipergunakan dan diterapkan dengan baik dalam Bank Bukopin Kantor Cabang Syariah Medan, pihak Bank atau para karyawan merasakan manfaat dari metode ini sangat baik dibanding dengan metode penilaian seperti sebelumnya yang hanya melibatkan atasan saja, metode 360 Derajat berjalan secara efektif di Bank Bukopin Kantor Cabang Syariah Medan karena perusahaan telang mengikuti tahapan atau prosedur penilaian pelaksanaan yaitu input *process* dan *output* yang menjadi kunci dari keefektifan serta melihat dari hasil penelitian, dengan adanya metode 360 derajat kinerja karyawan mengalami peningkatan dari sebelumnya dilihat dari perkembangan karyawan itu dan karyawan lebih bertanggung jawab serta fokus pada pekerjaannya, inilah dampak positif yang diberikan dari metode 360 Derajat pada Bank Bukopin Kantor Cabang Syariah Medan.

Masalah yang di temukan pada proses penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan Metode 360 Derajat hanya masalah waktu penilaian yang menggunakan sedikit lebih banyak waktu sebab melibatkan seluruh karyawan dalam memberikan penilai serta adanya ketidak jujuran dalam memberikan pernyataan. Upaya yang digunakan untuk mengatasi masalah yang di temukan dalam peroses penilaian yaitu dengan memberikan durasi waktu agar lebih kondusif lagi serta memberikan sanksi apabila ketahuan karyawan memberikan penilaian yang tidak sebenar-benarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Allimuddin, Ikbal. (2018). "Penerapan Metode 360 Derajat dalam Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Swadarma Sarana Informatika di Kota Makassar". *Fakultas Ekonomi VIII*:7.
- Chen, Ghorpade. (2015). "Creating Quality Driven Performance Appraisal System". *Jurnal Academy Management Executive VI*:5.
- Dkk, Riska Indasari. (2018). "Pengaruh Penerapan Manajemen Risiko terhadap Kinerja Organisasi pada Lembaga Keuangan Perbankan Syariah di Kota Bandung". *Artikel. IV*:31.
- Fleenor, John W. (2013). *Using 360 Degree Feedback in Organizations*. Nort Calorina: Center For Creative Leadership.
- Hanafi, Mamduh M. (2017). *Manajemen*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademik Manjaemen Perusahaan YKPN.
- Handoko. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, Sunarji. (2016). *Pengantar Manajemen*. Medan: FEBI UIN-SU Press.
- Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja SDM Teori dan Aplikasi*. Jakarta Timur: Luxima Metro Media.
- Hasibuan. (2013). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Junita, Lusi Purnama. (2017). "Evaluasi Sikap Karyawan yang Dinilai Kinerjanya terhadap Proses Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Bank BNI". *Artikel*. Universitas Airlangga VII:6.
- Lijan, Poltak. (2012). *Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Masyuri, Sari. (2014). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Maliki press.
- Mejia. (2014). *Managing Human Rvource*. New York: Pearson.
- Mochariono. (2013). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Galia.
- Moklas. (2015). "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komunikasi sebagai *Variabel Moderating* (Studi pada Kecamatan Gayamsari Kota Semarang)". *Fokus Ekonomi*.
- Mulyani, Melsa. (2020). "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja 360 Derajat terhadap Keadilan Prosedural dengan Persepsi Karyawan Sebagai Variabel Intervening yang Menyatakan Bahwa Populasi dalam Penelitian Ini Adalah Seluruh Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Medan". *Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Nur Ahmadi Bi Rahmani. (2016). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Medan: FEBI UIN-SU Press.
- Penyusun, Tim. (2015). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Departemen Pendidikan Nasional: Balai Pustaka.
- Posuma, Cristilia O. (2014). "Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado". *Emba 1:648*.
- Puteri, Asti Ariesta. (2018). "Sistem Pendukung Penilaian Kinerja Pegawai dengan Metode 360 Degree Menyebutkan Bahwa Penilaian Kinerja Bank Kalbar". *Fakultas Ekonomi X:11*.
- RI, Departemen Agama. (2013). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Tp.
- Rohani, Eni. (2018). "Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode 360 Derajat pada STIKOM Dinamika Bangsa Jambi". *Fakultas Ekonomi III:12*.
- Saputra, Bobby Wiryawan. (2013). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja*. Bandung: Institut Teknologi Harapan.
- Siregar, Mia Juliana. (2018). *Rencana Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode 360 Derajat di Departemen Warehouse. Kepulauan Riau*. Tp.
- Trismahwati, Dewi. (2018). "Penilaian Kinerja 360 Derajat Sebagai Usaha Meningkatkan Persepsi Positif terhadap Keadilan Prosedural Penilaian Kinerja Karyawan di BMT Tumang Boyolali". *Ekonomi Dan Bisnis Islam*.
- Trismawati, Dewi. (2018). "Penilaian Kinerja 360 Derajat sebagai Usaha Meningkatkan Persepsi Positif terhadap Keadilan Prosedural Kinerja Karyawan". *As-Salam*.
- Widiastuti, Rosita Karisma. (2018). "Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan dengan Tingkat Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Interprening (Studi Pada Pegawai Bagian Keuangan UNY)". *Fakultas Ekonomi UNY*.
- Widya, Rita. (2015). "Penilaian Kinerja dengan Menggunakan Konsep 360 Dearajat Feedback". *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Etika Bisnis Islam Cetakan Ketiga*. Bandar Lampung: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat IAIN Raden Intan Lampung.
- Hefner, R.W. (2005). *Remaking Muslim Politics: Pluralism, Contestation, Democratization*. New Jersey: Princeton University Press.
- Hodgson, M.G.S. (2002). *The Venture of Islam, Iman dan Sejarah dalam Peradaban Dunia*. Jakarta: Paramadina.
- Jamilah, S. (2015). Gerakan Hizbut Tahrir di Kota Pare-Pare (Membaca Pengaruh Pemikiran Taqiyuddin al-Nabhani). *Jurnal Diskursus Islam*, 3(1). Retrieved from [http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/diskursus\\_islam/article/view/192](http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/diskursus_islam/article/view/192)
- Jindan, K.I. (1979). *The Islamic Theory of Government According to Ibn Taymiyah* (Ph.D.). Georgetown University, United States -- District of Columbia. Retrieved from

- <http://search.proquest.com.ezproxy.ugm.ac.id/docview/302905904/abstract/951D232D73AB4E9CPQ/1>
- Jurdi, S. (2006). *Pemikiran Politik Islam Indonesia: Pertautan antara Negara, Khilafah, Masyarakat Madani, dan Demokrasi* (1st ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Muhtadi, B. (2009). The Quest for Hizbut Tahrir in Indonesia. *Asian Journal of Social Science*, 37(4), 623–645. <https://doi.org/10.1163/156853109X460219>
- Pohan, R. (2014). *Toleransi Inklusif: Menapak Jejak Sejarah Kebebasan Beragama dalam Piagam Madinah* (1st ed.). Yogyakarta: Kaukaba.
- Rijal, S. (2011). Crafting Hizbiyyin in Contemporary Indonesia: Da'wah and Recruitment of Hizbut Tahrir Indonesia in South Sulawesi. *JOURNAL OF INDONESIAN ISLAM*, 5(1), 130–152.
- Rodhi, M. (2008). *Tsaqofah Dan Metode Hizbut Tabrir Dalam Mendirikan Negara Khilafah Islamiyah* (1st ed.). Bangil: Al-Izzah.
- Springer, D. R., Regens, J. L., & Edger, D. N. (2009). *Islamic radicalism and global jihad*. Washington, D.C: Georgetown University Press.
- Tapscott, D. (2009). *Grown up digital how the net generation is changing your world*. New York: McGraw-Hill. Retrieved from <http://www.books24x7.com/marc.asp?bookid=14311>
- Wahid (ed), A. (2009). *Ilusi Negara Islam: Ekspansi Gerakan Islam Transnasional di Indonesia* (1st ed.). Jakarta: LibForAll Foundation.