

PERAN UMPAN BALIK DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA INDIVIDU DAN TIM DI LINGKUNGAN ORGANISASI

Cedaryana¹, Dea Putri Nabilla², Grendy Mathew Valentino Purba³, Irfan Sihabudin⁴,
Khairani⁵, Khusnia⁶, Sitti Jamilatulfadhilah⁷

cedaryana@unj.ac.id¹, deaputrinabilla@gmail.com², grendypurba2001@gmail.com³,
evandica14@gmail.com⁴, key.rani2@gmail.com⁵, im.khusnia4@gmail.com⁶,
syifadhilah8@gmail.com⁷

Universitas Negeri Jakarta

ABSTRAK

Umpan balik berperan penting dalam mengukur kinerja individu maupun tim dalam sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran umpan balik dalam meningkatkan efektivitas kinerja individu dan tim dalam sebuah lingkungan atau pun organisasi. Penelitian ini menggunakan metode literature review atau kajian pustaka dengan menyajikan 10 penelitian terdahulu yang relevan dari tahun 2021 hingga 2025. Dengan menggunakan metode literature review, penelitian dapat diulas dan diidentifikasi secara sistematis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa umpan balik yang bersifat konstruktif dan terstruktur mampu memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim dalam lingkungan dan organisasi. **Kata kunci:** Umpan Balik, Efektivitas, Kinerja, Organisasi.

PENDAHULUAN

Pada era global yang menghadapkan organisasi pada persaingan bisnis yang ketat, penilaian kinerja perlu lebih bersifat agregat atau menyeluruh meliputi setiap anggota organisasi yang ada. Pandangan klasik yang menganggap bahwa penilaian hanya pantas untuk bawahan saja harus ditinggalkan dan proses penilaian harus dijalankan sebagai sesuatu yang memberikan dampak bagi organisasi (Arisandi, 2023). Bagi pimpinan, proses penilaian kinerja sering mempertimbangkan pemakaian waktu dan beberapa perasaan yang tidak menyenangkan dalam mengevaluasi anggota tim mereka. Sedangkan bagi karyawan, ada perasaan takut untuk menerima umpan balik yang negatif dari pimpinan mereka. Hal ini dikarenakan melakukan evaluasi kinerja karyawan maupun pimpinan merupakan suatu kegiatan yang cenderung melukai perasaan dan berpotensi menjadi sesuatu yang lebih kompleks karena indikator yang digunakan untuk menilai terdiri dari berbagai faktor fisik maupun mental yang sulit diukur (Caroline, 2022).

Retnowati (2023) menyatakan bahwa manajemen kinerja tidak hanya berfokus pada output dan hasil kerja langsung dari sumber daya manusia. Manajemen perlu memperhatikan manfaat atau dampak hasil kerja. Dampak hasil kerja dapat berdampak positif bagi organisasi, misalnya karena keberhasilan seseorang dalam mewujudkan prestasinya berdampak pada peningkatan motivasi sehingga semakin meningkatkan kinerja organisasi. Namun dampak kesuksesan yang dimiliki seseorang bisa bersifat negatif, misalnya karena bangga dengan kesuksesannya, hal ini mengakibatkan terjadinya perubahan perilaku yang mengakibatkan suasana kerja menjadi tidak kondusif. Manajemen kinerja yang efektif memerlukan lebih dari sekedar mengukur kontribusi karyawan. Jika pengukuran tersebut menghasilkan peningkatan kinerja, karyawan harus menerima informasi tentang seberapa baik kinerja mereka (Utomo, 2023).

Organisasi yang unggul pada abad ke-21 bukan lagi semata-mata ditentukan oleh aset fisik atau teknologi yang dimilikinya, melainkan oleh kemampuan dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya secara optimal. Dalam konteks ini, efektivitas kinerja individu dan tim menjadi aspek krusial yang secara langsung mempengaruhi daya saing organisasi. Salah satu mekanisme strategis yang terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan performa karyawan adalah pemberian umpan balik (feedback) yang

tepat dan berkelanjutan. Umpan balik telah lama diakui sebagai elemen kunci dalam proses manajemen kinerja, pembelajaran organisasi, dan pengembangan kepemimpinan (London, 2014; Armstrong, 2020).

Secara etimologis, umpan balik dapat dipahami sebagai informasi yang diberikan kepada individu atau kelompok mengenai perilaku atau hasil kerja mereka, yang bertujuan untuk memperkuat, mengoreksi, atau memperbaiki kinerja di masa depan (Kinicki & Kreitner, 2013). Dalam praktik organisasi, umpan balik dapat hadir dalam berbagai bentuk—formal maupun informal, verbal maupun nonverbal, langsung dari atasan atau dari rekan sejawat. Keberadaan umpan balik yang berkualitas menjadi fondasi bagi budaya kerja yang produktif karena memungkinkan proses refleksi, peningkatan kompetensi, serta penguatan motivasi intrinsik karyawan (Anseel et al., 2015; Steelman et al., 2004).

Dari perspektif psikologi organisasi, pemberian umpan balik yang efektif terbukti mampu meningkatkan rasa percaya diri, kejelasan peran, dan persepsi kontrol diri (*self-efficacy*) yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. Locke dan Latham (2002), melalui teori penetapan tujuan (*goal-setting theory*), menegaskan bahwa umpan balik berfungsi sebagai panduan penting dalam mengevaluasi kemajuan individu terhadap target yang telah ditetapkan. Sementara itu, dalam konteks tim, umpan balik berperan sebagai penguat dinamika kelompok, memperbaiki koordinasi tugas, dan mendorong inovasi kolaboratif (DeRue & Wellman, 2009; Edmondson, 1999).

Sayangnya, dalam praktiknya, pemberian umpan balik seringkali tidak berjalan efektif. Banyak organisasi masih menjadikan umpan balik sebagai agenda formal tahunan yang kaku, kurang interaktif, dan tidak berorientasi pada pengembangan. Di sisi lain, hambatan psikologis seperti ketakutan akan penolakan, sensitivitas terhadap kritik, serta budaya organisasi yang tidak mendukung keterbukaan informasi seringkali menghambat proses pemberian dan penerimaan umpan balik (Stone & Heen, 2014). Fenomena ini mengindikasikan bahwa efektivitas umpan balik tidak hanya tergantung pada apa yang disampaikan, tetapi juga pada bagaimana, kapan, dan dalam konteks apa umpan balik tersebut diberikan (Aguinis et al., 2012).

Lebih jauh lagi, perkembangan teknologi dan digitalisasi juga mempengaruhi cara organisasi memberikan umpan balik. Munculnya platform manajemen kinerja digital memungkinkan pemberian umpan balik secara real-time dan berbasis data. Meskipun demikian, tantangan baru muncul, seperti kurangnya empati dalam komunikasi virtual dan kecenderungan *overload* informasi yang dapat mengaburkan esensi dari umpan balik itu sendiri (Pulakos et al., 2015). Oleh karena itu, dalam era digital saat ini, organisasi dituntut untuk tidak hanya mengandalkan sistem atau aplikasi, tetapi juga membangun kompetensi interpersonal dan budaya organisasi yang mendukung umpan balik sebagai bagian integral dari kehidupan kerja sehari-hari.

Sejumlah penelitian empiris telah menggarisbawahi pentingnya pendekatan strategis dalam pemberian umpan balik. Anseel et al. (2015) dalam studi meta-analisisnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyediakan akses terhadap umpan balik berkualitas memiliki korelasi positif yang kuat terhadap peningkatan pembelajaran kerja, inisiatif, dan adaptabilitas. Sementara itu, penelitian oleh Kluger dan DeNisi (1996) mengemukakan bahwa umpan balik yang terlalu menekankan pada aspek personal dibandingkan kinerja dapat berdampak negatif terhadap motivasi kerja. Hal ini menegaskan perlunya pendekatan yang seimbang antara objektivitas dan empati dalam proses pemberian umpan balik.

Dengan mempertimbangkan urgensi dan kompleksitas isu ini, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif peran umpan balik dalam meningkatkan efektivitas kinerja individu dan tim di lingkungan organisasi. Pembahasan akan mencakup berbagai dimensi, mulai dari karakteristik umpan balik yang efektif, mekanisme psikologis

yang terlibat dalam proses penerimaan umpan balik, hingga strategi implementasi yang sesuai dengan berbagai konteks organisasi, baik dalam sektor publik maupun swasta. Dengan pendekatan multidisipliner yang menggabungkan perspektif manajemen, psikologi organisasi, dan teknologi informasi, kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan sistem manajemen kinerja yang lebih efektif, inklusif, dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian artikel ilmiah ini adalah dengan menggunakan metode kualitatif dan studi literatur atau library research. Mengkaji dari teori-teori dan menelaah dari buku-buku literatur yang sesuai dengan teori yang dibahas, khususnya ruang lingkup kinerja individu dan tim dalam sebuah organisasi untuk memahami pengalaman karyawan terkait umpan balik dalam konteks efektivitas kinerja. Di samping itu juga menganalisis artikel-artikel dan jurnal ilmiah yang bereputasi dan yang belum bereputasi. Semua artikel ilmiah bersumber dari Google Scholar.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi yang metodologis. Di mana harus digunakan secara induktif, sehingga tidak mengarahkan ke pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Alasan utama penelitian dilakukan menggunakan metode kualitatif yaitu bahwa penelitian ini bersifat fleksibilitas. Pada tahap selanjutnya akan dibahas dengan mengidentifikasi perbedaan dan persamaan antara masing-masing jurnal terhadap penelitian ini. Hal tersebut dilakukan sebagai dasar dari perumusan hipotesis dan pada tahap akhir penelitian-penelitian literatur ini akan menjadi dasar dalam melakukan perbandingan dengan hasil dan temuan-temuan yang terungkap dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Peran umpan balik dalam meningkatkan kinerja tim maupun individu pada lingkungan maupun organisasi menunjukkan bahwa penilaian ataupun umpan balik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Umpan balik pun harus dilakukan secara efektif agar memberikan dampak yang baik bagi semua pihak. Seperti yang telah dipaparkan oleh Sukamto, et al (2021) bahwa penilaian kinerja yang efektif dalam manajemen kinerja global tentu membutuhkan pendekatan yang bersifat fleksibel dan adaptif, sehingga dapat mengakomodasi kebutuhan spesifik di berbagai negara dan industri. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas penilaian kinerja dalam manajemen, salah satunya ialah kejelasan kriteria penilaian. Kriteria penilaian yang jelas dan terukur akan otomatis memudahkan evaluasi karyawan serta mendukung pengembangan profesional mereka.

Selain itu, umpan balik juga esensial dalam lingkungan, seperti pendidikan. Dalam dunia pendidikan, umpan balik tentu berdampak pada motivasi belajar siswa. Menurut Gusmaneli, et al (2024) bahwa penerapan umpan balik yang efektif, jelas, dan konstruktif dapat membantu meningkatkan motivasi belajar siswa, serta mereka dapat memahami kekuatan dan kelemahan dalam belajar sehingga mendorong mereka untuk meningkatkan prestasinya. Hal ini dapat dikatakan sama dalam persoalan peningkatan kinerja karena keduanya menghasilkan sesuatu dan berdampak pada individu maupun lingkungan, meskipun berbeda bidangnya.

Josaphat, et al (2024) dalam penelitiannya menyatakan bahwa umpan balik yang konstruktif memberikan peran penting guna membantu individu dalam memahami kekuatan dan kelemahan mereka, meningkatkan kinerja, dan berupaya untuk terus berkembang. Umpan balik merupakan bagian yang utuh dari proses pengalaman kerja karyawan dan merupakan metode yang tentunya membantu peningkatan kinerja, serta mengembangkan budaya kerja yang lebih baik. Umpan balik pun ialah sebuah proses yang sistematis karena melibatkan

manusia sebagai makhluk yang kompleks.

Berdasarkan kajian pustaka tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa umpan balik sangat berperan dan memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas kinerja bagi individu maupun tim. Untuk mendapatkan kinerja yang terus meningkat, tentunya umpan balik yang dilakukan harus bersifat konstruktif dan terstruktur, sehingga berangkat dari hal tersebut mampu memberikan dampak baik terhadap motivasi individu dalam meningkatkan kinerja dan mengetahui apa yang menjadi kekuatan serta kelemahannya. Oleh karena itu, organisasi, lingkungan, maupun perusahaan harus menghadirkan metode umpan balik yang mendukung motivasi karyawan agar mencapai tujuan bersama dan memberikan pengaruh yang positif bagi semua pihak.

Berikut di bawah ini merupakan penelitian terdahulu yang relevan dengan penulisan jurnal ini:

No.	Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Nunu Nurjanah, et al. (2024)	<i>Article Review</i> Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Berfokus pada kinerja dalam konteks organisasi dan pengaruh faktor internal seperti kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan umpan balik dalam manajemen SDM.	Berfokus pada tiga faktor secara umum terhadap kinerja.
2.	Findriyanti Djou, et al. (2024)	Pengaruh Pemberian Umpan Balik (<i>Feedback</i>) Guru terhadap Aktivitas Belajar Siswa	Berfokus pada umpan balik sebagai mekanisme penting untuk meningkatkan performa, baik dalam konteks pendidikan maupun organisasi, dengan menekankan hubungan sebab-akibat terhadap hasil.	Berfokus pada pendidikan dengan guru sebagai pemberi umpan balik.
3.	Friska Ayu, et al. (2023)	Pelaksanaan <i>Monitoring</i> dan Evaluasi Keuangan Sekolah di SMP dalam Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas	Fokus pada upaya peningkatan kinerja organisasi, berbasis pada metode evaluatif dan <i>monitoring</i> .	Fokus <i>monitoring</i> dan evaluasi keuangan sekolah tingkat SMP dengan pendekatan administratif dan manajerial.
4.	Josaphat Januar, et al. (2024)	Pentingnya <i>Feedback</i> (Umpan Balik) Konstruktif di dalam Lingkungan Kerja	Fokus utama membahas umpan balik (<i>feedback</i>) sebagai mekanisme penting untuk meningkatkan hasil atau performa.	Berfokus pada pengembangan layanan streaming dan nilai-nilai inti layanan.

5.	Gusmaneli, et al. (2024)	Efektivitas Penerapan Teknik Umpan Balik dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik	Berfokus menekankan pentingnya umpan balik dalam meningkatkan motivasi dan kinerja.	Fokus pada mengkaji penerapan umpan balik dalam lingkungan pendidikan, teknik yang digunakan untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik.
6.	Siska Kurnia Putri, Anis Zohriah, Supardi (2023)	Peran Perilaku, Iklim dan Budaya Organisasi dalam Mencapai Tujuan Lembaga Pendidikan	Berfokus pada pentingnya perilaku, iklim, dan budaya organisasi dalam mencapai tujuan bersama.	Berfokus pada pengaruh langsung dari budaya organisasi terhadap hasil pendidikan.
7.	Desi Nurmalasari, et al. (2022)	Pelaksanaan <i>Monitoring</i> dan Evaluasi terhadap Kinerja Guru pada Masa Pandemi Covid-19 di Sekolah Dasar	Fokus untuk meningkatkan kinerja individu dalam suatu organisasi melalui evaluasi.	Meningkatkan kinerja individu dengan penelitian secara kualitatif dan metode observasi serta wawancara.
8.	Itaul M, M. Isa. (2024)	Metode Penilaian Kinerja yang Efektif di ASEAN: <i>Systematic Literature Review</i>	Berpusat pada umpan balik sebagai strategi penilaian kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.	Fokus pada umpan balik 360-degree dan MBO (<i>Management by Objectives</i>)
9.	Sukamto, et al. (2021)	Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode TOPSIS	Umpan balik terhadap kinerja individu berperan dalam perkembangan organisasi.	Penelitian umpan balik menggunakan metode TOPSIS, dan pemrograman PHP dan MySQL.
10.	Eneng Mardiana, Yeni Yuniarti. (2025)	Efektivitas Metode dan Strategi Umpan Balik Pendampingan Pengawas terhadap Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah	Umpan balik dipandang sebagai bentuk untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja individu.	Berdampak pada pengembangan kualitas pembelajaran di sekolah dan menggunakan metode pendampingan.

Pembahasan

Umpan balik (feedback) merupakan elemen krusial dalam sistem manajemen kinerja yang efektif. Dalam konteks organisasi, umpan balik tidak hanya berperan sebagai alat evaluasi untuk menilai pencapaian target, tetapi juga sebagai sarana penting untuk mendorong pembelajaran berkelanjutan, motivasi kerja, serta pengembangan kompetensi karyawan. Umpan balik yang diberikan secara sistematis dapat membantu individu dan tim memahami kesenjangan antara performa aktual dengan standar yang diharapkan. Dalam Performance Feedback Theory (PFT) yang dikembangkan oleh Greve (2003), organisasi merespons umpan balik kinerja berdasarkan perbandingan antara hasil aktual dan aspirasi yang ditetapkan. Apabila hasil aktual berada di bawah aspirasi, organisasi lebih cenderung mengambil tindakan perubahan strategis, sementara jika hasil melebihi aspirasi, organisasi akan mempertahankan atau mengeksplorasi peluang pertumbuhan lebih lanjut (Greve, 2003).

Melalui umpan balik, anggota organisasi dapat memahami kekuatan dan kelemahan mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kinerja.

a. Umpan Balik terhadap Kinerja Individu

Pada tingkat individu, umpan balik yang spesifik, objektif, dan disampaikan secara tepat waktu terbukti mampu meningkatkan pemahaman karyawan terhadap ekspektasi kerja dan area yang perlu diperbaiki. Locke dan Latham melalui Goal-Setting Theory menjelaskan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang, apabila dipadukan dengan umpan balik yang relevan, dapat meningkatkan fokus, komitmen, dan performa individu (Locke & Latham, 2002). Selain itu, penelitian oleh Dickinson & Poling (1996) menekankan pentingnya integrasi antara insentif dan umpan balik objektif. Studi mereka menunjukkan bahwa karyawan yang menerima insentif moneter bersama dengan umpan balik kinerja yang terukur menunjukkan peningkatan performa yang lebih signifikan dibandingkan mereka yang hanya menerima insentif.

b. Umpan Balik terhadap Kinerja Tim

Dalam konteks kerja tim, umpan balik memiliki peran strategis dalam membangun komunikasi yang terbuka, memperkuat kerja sama, serta meminimalisir konflik interpersonal. Penelitian oleh Konradt & Garbers (2012) menunjukkan bahwa umpan balik timbal balik (reciprocal feedback) dalam kelompok kerja dapat memperkuat kohesi tim, meningkatkan kepercayaan antar anggota, serta mengarah pada peningkatan efektivitas tim secara keseluruhan. Terlebih lagi, umpan balik yang menyoroti proses kerja tim walaupun hanya melihat hasil akhir, terbukti dapat menciptakan persepsi keadilan, keterlibatan, dan nilai tambah terhadap proses pembelajaran tim.

Efektivitas umpan balik dipengaruhi oleh sejumlah faktor penting, seperti waktu penyampaian, kualitas komunikasi, kejelasan pesan, serta dinamika hubungan antara pemberi dan penerima umpan balik. Umpan balik yang diberikan segera setelah pelaksanaan tugas akan lebih mudah diinternalisasi karena informasi masih segar dan relevan dengan konteks kerja. Selain itu, tingkat kepercayaan antara pemberi dan penerima sangat menentukan sejauh mana umpan balik akan diterima dengan sikap terbuka dan diimplementasikan. Johnson et al. (2018) dalam penelitiannya menekankan pentingnya membangun dinamika umpan balik yang positif, di mana pemberi umpan balik memiliki kredibilitas, empati, dan mampu menyampaikan masukan secara konstruktif tanpa menghakimi.

c. Implikasi Praktis bagi Organisasi

Untuk mengoptimalkan manfaat dari umpan balik dalam meningkatkan kinerja, organisasi perlu mengembangkan budaya kerja yang mendukung komunikasi terbuka, reflektif, dan konstruktif. Salah satu pendekatan yang terbukti efektif adalah sistem umpan balik 360 derajat, di mana individu menerima evaluasi dari berbagai sumber seperti atasan, rekan sejawat, dan bawahan. Sistem ini memberikan gambaran menyeluruh terhadap perilaku dan kontribusi seseorang dalam organisasi. Selain itu, pelatihan rutin bagi manajer dan karyawan tentang teknik pemberian dan penerimaan umpan balik yang efektif dapat memperkuat budaya belajar dan perbaikan berkelanjutan. Hal ini tidak hanya meningkatkan hasil kerja tetapi juga memperkuat hubungan interpersonal dan kepercayaan dalam organisasi.

Didasarkan pada kajian teori, literature review artikel yang relevan dan pendekatan kualitatif, bahwa peran umpan balik dalam meningkatkan efektivitas kinerja individu dan tim di lingkungan organisasi. Berdasarkan peran umpan balik yang dilakukan oleh individu maupun tim diantaranya dengan meningkatkan kesadaran diri, memotivasi perbaikan kinerja, meningkatkan komunikasi dalam tim, memfasilitasi pembelajaran dan adaptasi, meningkatkan akuntabilitas diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kinerja individu dan tim di lingkungan organisasi. Dengan menciptakan budaya umpan balik yang positif, organisasi dapat mendorong pengembangan karyawan, memperbaiki komunikasi, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajer dan pemimpin untuk menerapkan praktik umpan balik yang efektif sebagai bagian integral dari strategi manajemen kinerja mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari kajian literatur yang telah dilakukan, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa umpan balik memiliki peran yang sangat fundamental sebagai penilaian atas kinerja karena dampaknya yang sangat signifikan berpengaruh baik terhadap kinerja individu dalam lingkungan maupun organisasi. Umpan balik agar dapat memberikan pengaruh dan dampak yang baik individu maupun tim ialah umpan balik yang bersifat konstruktif, jelas, dan terstruktur. Hal ini secara langsung terbukti mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja individu maupun tim karena mereka secara sadar memahami apa yang menjadi kelebihan serta kekurangannya dalam berkontribusi bagi lingkungan maupun organisasi.

Pada konteks kerja sama tim, umpan balik juga memiliki fungsi sebagai wadah atau sarana dalam penguatan koordinasi, komunikasi, dan kepercayaan antara anggota, sehingga berangkat dari hal tersebut akan mampu menciptakan sinergi dan kerja sama yang lebih memuaskan. Efektivitas umpan balik akan sangat terikat pada berbagai faktor, seperti kualitas komunikasi, waktu dan sistematika penyampaian, serta kekuatan hubungan antara pemberi dan penerima umpan balik. Oleh sebab itu, organisasi maupun lingkungan perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung keterbukaan informasi dan memberikan training dalam sistematika serta teknik pemberian dan penerimaan umpan balik dengan tujuan agar proses penilaian ini dapat berjalan dan diimplementasikan secara optimal.

Berdasarkan beberapa hal di atas bahwa organisasi yang mampu mengimplementasikan sistem umpan balik yang terstruktur dan membangun, tentunya akan lebih siap dan mampu dalam menghadapi tantangan serta perubahan di masa mendatang, mengurangi turn-over karyawan, dan mempertahankan semangat inovasi di seluruh bidang. Selain itu, pun dapat dipahami bahwa umpan balik bukan hanya sekadar metode evaluasi atau penilaian kinerja, melainkan sebagai sebuah strategi pengembangan sumber daya manusia yang potensial dalam mendukung pencapaian organisasi yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., Gottfredson, R. K., & Joo, H. (2012). "Delivering Effective Performance Feedback: The Strengths-Based Approach." *Business Horizons*, 55(2), 105–111.
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). *Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anseel, F., Beatty, A. S., Shen, W., Lievens, F., & Sackett, P. R. (2015). "How Are We Doing After 30 Years? A Meta-Analytic Review of the Antecedents and Outcomes of Feedback-Seeking Behavior." *Journal of Management*, 41(1), 318–348.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. Kogan Page.
- DeRue, D. S., & Wellman, N. (2009). "Developing Leaders via Experience: The Role of Developmental Challenge, Learning Orientation, and Feedback Availability." *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 859–875.
- Edmondson, A. C. (1999). "Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams." *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2013). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills & Best Practices (5th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). "The Effects of Feedback Interventions on Performance: A Historical Review, a Meta-Analysis, and a Preliminary Feedback Intervention Theory." *Psychological Bulletin*, 119(2), 254–284.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). "Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey." *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- London, M. (2014). *The Power of Feedback: Giving, Seeking, and Using Feedback for Performance Improvement*. Routledge.

- Mardiana, Eneng., Yeni Yuniarti. (2025). Efektivitas Metode dan Strategi Umpan Balik Pendampingan Pengawas Terhadap Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, Vol. 10 (1).
- Masarroh, Itaul., Mochammad Isa Anshori. (2024). Metode Penilaian Kinerja yang Efektif di ASEAN: Systematic Literature Review. *Jurnal Ebisnis Manajemen*, Vol. 2 (4).
- Nurmalasari, Desi., M. Misbahul., Aan Widiyono. (2022). Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi terhadap Kinerja Guru pada Masa Pandemi Covid-19 di Sekolah Dasar. *Journal on Teacher Education*, Vol. 3 (3).
- Pulakos, E. D., Hanson, R. M., Arad, S., & Moye, N. (2015). "Performance Management Can Be Fixed: An On-the-Job Experiential Learning Approach for Complex Behavior Change." *Industrial and Organizational Psychology*, 8(1), 51–76.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Sukamto. (2021). Penilaian Kinerja Menggunakan Metode TOPSIS. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi*, Vol. VII (3).
- Steelman, L. A., Levy, P. E., & Snell, A. F. (2004). "The Feedback Environment Scale: Construct Definition, Measurement, and Validation." *Educational and Psychological Measurement*, 64(1), 165–184.
- Stone, D., & Heen, S. (2014). *Thanks for the Feedback: The Science and Art of Receiving Feedback Well*. Viking Penguin.
- Djou, F., Saleh, S. E., Mahmud, M., Ilato, R., & Maruwae, A. (2023). Pengaruh Pemberian Umpan Balik (Feedback) Guru terhadap Aktivitas Belajar Siswa. *Journal on Teacher Education*, 5(1), 656-662.
- Rabani, F. A. N., Trihantoyo, S., & Windasari, W. (2023). Pelaksanaan monitoring dan evaluasi keuangan sekolah di smp dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. *Jurnal Inovasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(1), 1-10.
- Apriani, A., Rasuli, M., & Taufik, T. (2016). Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Kota Pekanbaru Dengan Sikap Aparat Pemerintah Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi*, 4(2), 161-175.