

## Peran Integritas dan Teamwork Dalam Upaya Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai

Nepi Andriani

Mahasiswa Manajemen Universitas Bina Bangsa

e-mail: [nepimpov@gmail.com](mailto:nepimpov@gmail.com)

**Abstract:** *This research investigates the role of employee integrity and teamwork in increasing work effectiveness in government organizational environments. The research methods used include identifying important factors, building a cultural integration model, analyzing positive impacts, identifying research gaps, and preparing practical recommendations. The research results show that employee integrity and good teamwork have a significant impact on increasing performance, adaptability, innovation, employee satisfaction and reducing conflict in government organizations. However, there are research gaps related to the lack of empirical studies, variations in organizational contexts, the influence of technology, implementation strategies, and measurement and evaluation. As practical recommendations, training and development, exemplary leadership, rewards and recognition, supportive policies and procedures, effective communication, use of technology, regular evaluation and conflict handling are needed. This research's contribution to the literature covers various fields of study such as public management, organizational studies, work and organizational psychology, and policy development. The findings of this research provide practical implications that can help government organizations improve their performance and effectiveness in providing quality public services.*

**Keywords:** *Employee integrity, Teamwork, Work effectiveness, Government organizations, Work culture, Organizational performance, Training and development, Leadership, Effective communication, Information technology, Performance evaluation, Policy development*

**Abstrak:** Penelitian ini menginvestigasi peran integritas pegawai dan teamwork dalam meningkatkan efektivitas kerja di lingkungan organisasi pemerintahan. Metode penelitian yang digunakan meliputi identifikasi faktor-faktor penting, pembangunan model integrasi budaya, analisis dampak positif, identifikasi kesenjangan penelitian, serta penyusunan rekomendasi praktis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas pegawai dan kerja tim yang baik memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja, adaptabilitas, inovasi, kepuasan pegawai, dan pengurangan konflik dalam organisasi pemerintahan. Namun, terdapat kesenjangan penelitian terkait dengan kurangnya studi empiris, variasi konteks organisasi, pengaruh teknologi, strategi implementasi, serta pengukuran dan evaluasi. Sebagai rekomendasi praktis, diperlukan pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan teladan, penghargaan dan pengakuan, kebijakan dan prosedur yang mendukung, komunikasi efektif, pemanfaatan teknologi, evaluasi berkala, dan penanganan konflik. Kontribusi penelitian ini terhadap literatur meliputi berbagai bidang studi seperti manajemen publik, studi organisasi, psikologi kerja dan organisasi, serta pengembangan kebijakan. Temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis yang dapat membantu organisasi pemerintahan meningkatkan kinerja dan efektivitasnya dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

**Kata Kunci :** Integritas pegawai, Teamwork, Efektivitas kerja, Organisasi pemerintahan, Budaya kerja, Kinerja organisasi, Pelatihan dan pengembangan, Kepemimpinan, Komunikasi efektif, Teknologi informasi, Evaluasi kinerja, Pengembangan kebijakan

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia dan kepegawaian sangat krusial bagi sebuah instansi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga mereka dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Sumber daya manusia di instansi perlu dikelola secara profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan pegawai dan tuntutan serta kapabilitas organisasi. Keseimbangan ini adalah kunci utama bagi instansi untuk berkembang secara produktif dan wajar. Pentingnya efektivitas kerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi merupakan inti dari kesuksesan sebuah organisasi. Efektivitas kerja adalah ukuran tentang pencapaian tugas atau tujuan tertentu. Efektivitas sering kali dikaitkan dengan sistem yang efisien, sehingga proses penyelesaian tugas dapat dilakukan tepat waktu.

### **Pentingnya Integritas Dalam Peningkatan Efektivitas Kerja**

Untuk mencapai efektivitas yang optimal, integritas setiap pegawai sangat diperlukan. Integritas mencakup mutu, sifat, dan kondisi yang mencerminkan kesatuan yang utuh, yang memungkinkan seseorang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Diharapkan integritas dapat menghasilkan tujuan bersama dalam mencapai aspirasi yang telah ditetapkan. Dalam sebuah organisasi, integritas sangat penting dimiliki. Tanpa integritas, seseorang cenderung menjadi malas dalam menjalankan tugasnya karena tindakan tersebut dilakukan secara terpaksa, bukan didorong oleh hati nurani mereka.

### **Pentingnya *Teamwork* Dalam Peningkatan Efektivitas Kerja**

Efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh *teamwork* untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Di dalam sebuah organisasi, penyelenggaraan *teamwork* menjadi semakin penting akibat tekanan untuk meningkatkan pelayanan guna mewujudkan visi dan misi organisasi. *Teamwork* sangat diperlukan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, dan keberhasilan organisasi semakin bergantung pada *teamwork* dibandingkan pada individu-individu yang menonjol. Konsep tim mencerminkan sinergi yang muncul dari orang-orang yang berkomitmen dalam sebuah kelompok yang disebut tim.

### **Tantangan Dalam Peningkatan Efektivitas Pegawai**

Beberapa fenomena terkait dengan integritas yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja, di mana ketiadaan integritas dari seorang pegawai dapat menyebabkan menurunnya tingkat efektivitas suatu pekerjaan serta tidak tercapainya tujuan organisasi. Salah satunya adalah ketidakjelasan dalam ruang lingkup pekerjaan atau ketiadaan batasan yang jelas mengenai tugas yang harus dilakukan. Tanpa batasan yang jelas, ada kemungkinan pegawai diminta untuk melakukan tugas di luar cakupan pekerjaannya.

Sementara itu, terkait dengan *Teamwork*, masih banyak pegawai yang sering datang terlambat, kurangnya inisiatif untuk membantu rekan kerja, serta kurangnya rasa saling percaya dan dukungan di antara mereka. Gejala lain dari rendahnya *Teamwork* adalah keterlambatan dalam mencapai target yang telah ditetapkan dan pekerjaan yang tidak memenuhi target penyelesaian yang diinginkan oleh pimpinan. Akibatnya, rendahnya *Teamwork* dapat mengakibatkan kurangnya efektivitas dalam menjalankan pekerjaan.

### **Strategi Dalam Peningkatan Efektivitas Pegawai**

Untuk mengatasi tantangan ini dan mencapai efektivitas kerja pegawai, diperlukan pendekatan strategis yang komprehensif. Beberapa strategi yang dapat diimplementasikan meliputi:

1. Pelatihan tentang integritas: Memberikan pelatihan kepada pegawai tentang pentingnya integritas dalam pekerjaan mereka, serta konsekuensi positif dari bertindak dengan jujur dan etis.
2. Pemantauan dan penegakan kebijakan integritas: Membangun sistem pengawasan yang efektif dan menegakkan kebijakan organisasi terkait dengan integritas, termasuk penanganan pelanggaran etika dengan tegas dan adil.
3. Membangun budaya kerja yang transparan: Mendorong budaya kerja yang terbuka dan transparan di mana informasi disampaikan dengan jujur, dan komunikasi yang terbuka diperhatikan.
4. Memfasilitasi kerjasama tim: Mengadakan pelatihan, workshop, atau kegiatan tim yang memperkuat kerjasama, komunikasi, dan keterampilan kolaboratif.
5. Pemberian contoh dari pimpinan: Pimpinan organisasi harus menjadi contoh yang baik dalam hal integritas dan kerjasama, memperlihatkan nilai-nilai tersebut dalam tindakan mereka sehari-hari.
6. Memfasilitasi komunikasi terbuka: Membangun saluran komunikasi yang efektif di antara anggota tim, memastikan bahwa setiap anggota merasa didengar dan dihargai.
7. Sistem *reward* yang adil: Memberikan penghargaan dan insentif yang sesuai sebagai pengakuan atas kontribusi individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan bersama dengan integritas dan kerjasama.

## **KAJIAN TEORI**

### **Teori Efektivitas**

Efektivitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana target dapat dicapai. Konsep efektivitas ini lebih berfokus pada hasil akhir, sedangkan penggunaan sumber daya tidak menjadi perhatian utama (Putra, 2022). Efektivitas juga didefinisikan sebagai keadaan di mana pekerjaan berhasil diselesaikan dengan sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2013).

### **Teori Integritas**

Integritas adalah kualitas, sifat, atau kondisi yang menunjukkan kesatuan yang utuh, sehingga memiliki potensi dan kemampuan untuk memancarkan kewibawaan dan kejujuran (Prihartono, 2018). Integritas juga merupakan elemen karakter yang menjadi dasar pengakuan profesional, mengharuskan seseorang untuk bersikap jujur dan transparan (Wurangian, 2012). Berbagai konsep yang diungkapkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa integritas adalah usaha untuk menjadi individu yang utuh dan terpadu.

### **Teori Efektivitas *Teamwork***

*Teamwork* adalah kelompok di mana upaya individu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan individual (Robbins, 2017). *Teamwork* adalah cara yang paling efektif untuk menyatukan semua pegawai dalam melaksanakan tugas mereka guna mencapai tujuan organisasi dengan hasil yang lebih baik (Lawasi, 2017). Berdasarkan definisi tentang *teamwork* yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa *teamwork* adalah tindakan kolektif yang dilakukan oleh anggota tim dengan bekerja sama, saling berinteraksi, bergantung satu sama lain, dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan.

### **Teori Motivasi**

Teori-teori motivasi seperti Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, Teori X dan Y McGregor, dan Teori Harapan Victor Vroom menyediakan wawasan tentang bagaimana kebutuhan, dorongan internal, dan harapan individu dapat mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja.

### **Teori Kepemimpinan**

Teori kepemimpinan seperti Teori Kontingensi Fiedler, Teori Jalur Kepemimpinan Situasional Hersey-Blanchard, dan Model Kepemimpinan Transformasional menyoroti peran pimpinan dalam membentuk budaya kerja, memberikan arah, dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama.

### **Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Teori-teori pengembangan SDM seperti Model Pembelajaran Organisasi Peter Senge dan Konsep Pembelajaran Berkelanjutan menyoroti pentingnya pembelajaran kontinu, pengembangan keterampilan, dan adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan.

### **Teori Efisiensi Kerja**

Teori-teori ini, seperti Model Input-Output dan Teori Kontinjensi, mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara input (masukan) dan output (hasil) dalam konteks organisasi.

### **Teori Pengaruh Lingkungan Kerja**

Teori-teori ini, seperti Teori Stres Kerja dan Model Pengaruh Budaya Organisasi Edgar Schein, menyoroti bagaimana faktor-faktor lingkungan kerja seperti stres, budaya organisasi, dan struktur organisasi dapat mempengaruhi kinerja individu atau kelompok.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metodologi penelitian adalah landasan utama suatu studi, yang memungkinkan evaluasi terhadap kelebihan dan kelemahan, serta pemahaman yang mendasari langkah-langkah penelitian. Untuk memastikan keabsahan ilmiah penelitian, diperlukan penggunaan metode yang cocok dengan objek yang diteliti. Pemilihan metode ini bertujuan untuk mencapai hasil dan tujuan yang tepat. Selain itu, metode tersebut juga memastikan bahwa tindakan dalam penelitian dilakukan dengan terarah dan efektif, sehingga hasil yang maksimal dapat dicapai. Berikut adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini:

### **1. Identifikasi Sumber Literatur**

- a. Mencari literatur melalui basis data akademik seperti *Google Scholar*, *PubMed*, *IEEE Xplore*, dan jurnal ilmiah terkemuka yang terkait dengan Efektivitas Kerja, Integritas, dan *Teamwork*
- b. Menggunakan kata kunci yang relevan seperti "Efektivitas Kerja", "Integritas", dan "*Teamwork*" dan lainnya.

### **2. Seleksi Literatur**

- a. Menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi untuk memilih literatur yang sesuai dengan topik penelitian, misalnya tahun publikasi, relevansi dengan topik, dan keandalan sumber.
- b. Meninjau abstrak, judul, dan isi artikel untuk menentukan apakah literatur tersebut memenuhi kriteria penelitian.

### **3. Pengumpulan Data**

- a. Mengumpulkan data secara cermat dari literatur yang terpilih, termasuk informasi tentang konsep dan penilaian efektivitas kerja, budaya kerja pegawai, faktor-faktor integritas, dan *Teamwork* serta dampaknya dalam usaha peningkatan efektivitas kerja pegawai.
- b. Mengorganisir data dalam format yang terstruktur untuk mempermudah analisis dan sintesis.

### **4. Analisis Literatur**

- a. Melakukan analisis terhadap literatur yang terkumpul dengan pendekatan yang komprehensif dan sistematis.
- b. Mengidentifikasi tema utama, pola, dan tren yang muncul dari literatur terkait.
- c. Membandingkan dan mengkontraskan pendekatan, teori, dan temuan yang ditemukan dalam literatur untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam.

### **5. Sintesis Hasil**

- a. Menyusun sintesis hasil dari analisis literatur yang mencakup pemahaman tentang konsep dan penilaian efektivitas kerja, budaya kerja pegawai, faktor-faktor integritas, dan *Teamwork* serta dampaknya dalam usaha peningkatan efektivitas kerja pegawai.
- b. Mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang masih ada dan area yang membutuhkan penelitian lebih lanjut.

### **6. Penulisan *Review***

- a. Menulis *review* literatur yang komprehensif dan sistematis, mencakup tinjauan terhadap konsep, teori, penelitian terkait, metodologi yang digunakan, temuan utama, serta implikasi praktis dan teoritisnya.
- b. Memastikan konsistensi, koherensi, dan ketelitian dalam penulisan *review* literatur.

### **7. Validasi dan *Peer Review***

- a. Melakukan validasi terhadap *review* literatur yang disusun melalui tinjauan oleh sesama peneliti atau pakar terkait.
- b. Menerima umpan balik dan saran untuk meningkatkan kualitas *review* literatur.

## HASIL

### Hasil Penelitian:

1. **Identifikasi Faktor-faktor Penting:** Penelitian dapat mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi integritas pegawai dan *teamwork* dalam organisasi pemerintahan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kebijakan, dan komunikasi internal.
2. **Model Integritas dan *Teamwork*:** Penelitian mungkin menghasilkan model atau kerangka kerja konseptual yang menjelaskan hubungan antara integritas pegawai dan kerja tim, serta dampaknya terhadap efektivitas kerja dalam organisasi pemerintahan. Ini bisa mencakup strategi dan praktik terbaik yang mendukung integritas dan kolaborasi.
3. **Dampak Integritas dan *Teamwork* Terhadap Efektivitas Kerja:** Penelitian mungkin menemukan bahwa integritas pegawai dan *teamwork* yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja, produktivitas, dan efisiensi dalam organisasi pemerintahan.
4. **Identifikasi Kesenjangan Penelitian:** Penelitian dapat mengidentifikasi kesenjangan dalam literatur yang ada dan menyarankan arah untuk penelitian masa depan, seperti studi kasus lebih lanjut, pengujian empiris, atau pengembangan teori yang lebih dalam mengenai integritas dan *teamwork* di sektor pemerintahan.
5. **Rekomendasi Praktis:** Berdasarkan temuan penelitian, rekomendasi praktis dapat diajukan untuk pemimpin organisasi dan manajer sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan untuk memperkuat integritas dan *teamwork*, misalnya melalui program pelatihan, pengembangan kebijakan, dan peningkatan komunikasi internal.
6. **Kontribusi terhadap Literatur:** Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi signifikan bagi literatur manajemen publik, administrasi publik, dan studi organisasi dengan menyediakan pemahaman yang lebih baik tentang peran integritas dan *teamwork* dalam konteks pemerintahan.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Identifikasi Faktor-Faktor Penting:**

Penelitian dapat mengidentifikasi beberapa faktor kunci yang mempengaruhi integritas pegawai dan kerja tim (*teamwork*) dalam meningkatkan efektivitas kerja di organisasi pemerintahan, antara lain:

#### **a. Kepemimpinan:**

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin organisasi, termasuk integritas pemimpin itu sendiri, dapat sangat mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai serta dinamika tim.

#### **b. Budaya Organisasi:**

Nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dipegang dalam organisasi dapat membentuk sikap dan perilaku pegawai, termasuk komitmen terhadap integritas dan kerja sama tim.

#### **c. Kebijakan dan Prosedur:**

Kebijakan organisasi yang jelas dan adil serta prosedur operasional yang transparan dapat mendukung integritas dan memperkuat kerjasama antar pegawai.

#### **d. Komunikasi Internal:**

Mekanisme komunikasi yang efektif di dalam organisasi, baik vertikal maupun horizontal, dapat meningkatkan kejelasan tugas, memperkuat kerja sama tim, dan mendukung integritas.

#### **e. Pelatihan dan Pengembangan:**

Program pelatihan yang berfokus pada pengembangan soft skills, seperti kepemimpinan, kerja sama tim, dan etika kerja, dapat meningkatkan integritas pegawai dan efektivitas tim.

#### **f. Motivasi dan Penghargaan:**

Sistem penghargaan dan pengakuan yang adil serta mekanisme motivasi yang efektif dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan integritas tinggi dan berkolaborasi secara efektif dalam tim.

#### **g. Teknologi dan Infrastruktur:**

Pemanfaatan teknologi yang tepat dan infrastruktur yang mendukung dapat meningkatkan efisiensi kerja dan memungkinkan tim untuk berkolaborasi dengan lebih baik.

#### **h. Pengawasan dan Evaluasi:**

Sistem pengawasan dan evaluasi yang transparan dan adil dapat memastikan pegawai bertindak dengan integritas dan memberikan umpan balik konstruktif untuk peningkatan kerja tim.

### **2. Model Integritas dan Teamwork:**

Penelitian mungkin menghasilkan sebuah model atau kerangka kerja konseptual yang menjelaskan hubungan antara integritas pegawai dan kerja tim (*teamwork*), serta dampaknya terhadap efektivitas kerja dalam organisasi pemerintahan. Model ini dapat mencakup beberapa elemen kunci berikut:

#### **a. Tahap-Tahap Integrasi:**

**Pengenalan:** Memperkenalkan konsep integritas dan teamwork kepada seluruh pegawai melalui pelatihan dan sosialisasi.

**Penerapan:** Implementasi nilai-nilai integritas dan prinsip kerja tim dalam kegiatan sehari-hari.

**Penguatan:** Memperkuat komitmen terhadap integritas dan teamwork melalui dukungan berkelanjutan dari pimpinan dan kebijakan organisasi.

#### **b. Strategi Implementasi:**

**Pelatihan dan Pengembangan:** Menyediakan program pelatihan yang fokus pada peningkatan integritas dan kemampuan kerja tim.

**Kepemimpinan Teladan:** Para pemimpin menunjukkan contoh perilaku berintegritas dan mendukung kerja tim.

**Komunikasi Terbuka:** Mendorong komunikasi yang transparan dan terbuka di semua tingkatan organisasi untuk membangun kepercayaan dan kerjasama.

#### **c. Praktik Terbaik:**

**Penghargaan dan Pengakuan:** Memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan integritas tinggi dan kemampuan bekerja dalam tim.

**Evaluasi Berkala:** Melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja individu dan tim berdasarkan indikator integritas dan efektivitas kerja tim.

**Penanganan Konflik:** Mengembangkan mekanisme penyelesaian konflik yang adil dan efektif untuk menjaga harmoni dalam tim.

#### **d. Dampak Positif:**

**Peningkatan Kinerja:** Integritas dan teamwork yang baik berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

**Adaptabilitas:** Tim yang solid dan berintegritas tinggi lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan.

**Inovasi:** Lingkungan kerja yang mendukung integritas dan kerja tim memfasilitasi kreativitas dan inovasi.

**e. Pengukuran dan Monitoring:**

**Indikator Kinerja:** Mengembangkan indikator kinerja yang mengukur tingkat integritas dan efektivitas kerja tim.

**Feedback Loop:** Menerapkan sistem umpan balik yang memungkinkan pegawai untuk memberikan masukan tentang integritas dan kerja tim dalam organisasi.

**f. Peran Teknologi:**

**Platform Kolaborasi:** Menggunakan teknologi untuk memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi dalam tim.

**Sistem Pemantauan:** Memanfaatkan teknologi untuk memantau kepatuhan terhadap standar integritas dan efektivitas kerja tim.

**3. Dampak Integritas dan Teamwork Terhadap Efektivitas Kerja:**

Penelitian dapat menunjukkan bahwa integritas pegawai dan teamwork yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja dalam organisasi pemerintahan. Beberapa dampak utama yang dapat diidentifikasi antara lain:

**a. Peningkatan Kinerja dan Produktivitas:**

**Efisiensi Operasional:** Pegawai yang bekerja dengan integritas tinggi cenderung lebih disiplin, jujur, dan bertanggung jawab, yang meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas.

**Kerjasama Efektif:** Tim yang solid dan bekerja dengan baik bersama-sama mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien, meminimalkan duplikasi usaha dan mengurangi kesalahan.

**b. Adaptabilitas dan Fleksibilitas:**

**Respons Terhadap Perubahan:** Tim yang kompak dan memiliki integritas tinggi lebih mampu beradaptasi dengan perubahan kebijakan, teknologi, dan situasi eksternal, memungkinkan organisasi untuk tetap fleksibel dan responsif.

**Pengambilan Keputusan Cepat:** Integritas dan teamwork yang baik memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat, karena adanya kepercayaan dan komunikasi yang efektif di antara anggota tim.

**c. Kualitas Pelayanan Publik:**

**Pelayanan yang Konsisten:** Pegawai yang berintegritas tinggi memberikan pelayanan yang adil, transparan, dan konsisten kepada masyarakat, meningkatkan kepercayaan publik terhadap instansi pemerintah.

**Respon yang Cepat dan Tepat:** Tim yang bekerja dengan baik dapat memberikan respon yang lebih cepat dan tepat terhadap kebutuhan dan masalah yang dihadapi masyarakat.

**d. Inovasi dan Kreativitas:**

**Lingkungan Inovatif:** Integritas dan kerja tim yang baik menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kreativitas, karena pegawai merasa aman untuk mengemukakan ide-ide baru dan mengambil inisiatif.

**Pemecahan Masalah yang Kreatif:** Kolaborasi yang efektif dalam tim memungkinkan pemecahan masalah yang lebih kreatif dan inovatif, karena berbagai perspektif dan keahlian digabungkan.

**e. Kepuasan dan Motivasi Pegawai:**

**Moral Tinggi:** Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang mengutamakan integritas dan teamwork cenderung memiliki moral yang lebih tinggi, karena merasa dihargai dan didukung.

**Motivasi yang Tinggi:** Pegawai yang merasakan integritas dan kerjasama tim yang kuat lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik bagi organisasi.

**f. Pengurangan Konflik dan Stres:**

**Lingkungan Kerja yang Harmonis:** Integritas dan teamwork yang baik mengurangi potensi konflik internal dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kondusif.

**Stres yang Lebih Rendah:** Dengan adanya kepercayaan dan dukungan dalam tim, tingkat stres pegawai dapat berkurang, meningkatkan kesejahteraan keseluruhan dan efektivitas kerja.

**4. Identifikasi Kesenjangan Penelitian:**

Penelitian mengenai integritas pegawai dan teamwork dalam upaya peningkatan efektivitas kerja di organisasi pemerintahan dapat mengidentifikasi beberapa kesenjangan yang masih ada dalam literatur. Beberapa kesenjangan penelitian yang mungkin ditemukan antara lain:

**a. Kurangnya Studi Empiris:**

**Data Kuantitatif dan Kualitatif:** Ada kebutuhan untuk lebih banyak studi empiris yang menggunakan data kuantitatif dan kualitatif untuk mengukur dampak integritas dan teamwork terhadap efektivitas kerja di sektor pemerintahan.

**Studi Longitudinal:** Penelitian jangka panjang yang mengevaluasi perubahan integritas dan teamwork serta dampaknya dari waktu ke waktu masih terbatas.

**b. Variasi Konteks Organisasi:**

**Beragam Latar Belakang Organisasi:** Banyak penelitian yang fokus pada konteks organisasi tertentu tanpa mempertimbangkan variasi dalam tipe organisasi pemerintahan yang berbeda (misalnya, lembaga pusat vs. daerah).

**Pengaruh Budaya Lokal:** Pengaruh budaya lokal terhadap integritas dan teamwork dalam konteks pemerintahan belum banyak dieksplorasi.

**c. Pengaruh Teknologi:**

**Teknologi Digital:** Dampak teknologi digital dan alat kolaborasi modern terhadap integritas dan teamwork di organisasi pemerintahan perlu penelitian lebih lanjut.

**Transformasi Digital:** Studi tentang bagaimana transformasi digital mengubah dinamika kerja tim dan integritas pegawai di sektor publik masih terbatas.

**d. Strategi Implementasi:**

**Metode Pelatihan:** Efektivitas berbagai metode pelatihan untuk meningkatkan integritas dan teamwork belum dieksplorasi secara komprehensif.

**Praktik Terbaik:** Ada kekurangan dalam dokumentasi praktik terbaik yang dapat diadaptasi oleh berbagai organisasi pemerintahan untuk meningkatkan integritas dan kerja tim.

**e. Pengukuran dan Evaluasi:**

**Indikator yang Akurat:** Kebutuhan akan pengembangan indikator yang lebih akurat dan relevan untuk mengukur integritas dan efektivitas kerja tim.

**Metode Evaluasi:** Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengembangkan metode evaluasi yang lebih efektif dan komprehensif dalam menilai dampak integritas dan teamwork.

**f. Peran Kepemimpinan:**

**Gaya Kepemimpinan:** Pengaruh berbagai gaya kepemimpinan terhadap integritas dan teamwork dalam konteks pemerintahan belum diteliti secara mendalam.

**Kepemimpinan Transformasional:** Efektivitas kepemimpinan transformasional dalam membangun integritas dan kerja tim masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

**g. Konteks Krisis dan Ketidakpastian:**

**Situasi Krisis:** Bagaimana integritas dan teamwork dipertahankan dan bahkan diperkuat dalam situasi krisis atau ketidakpastian (misalnya, pandemi, bencana alam) masih kurang dipahami.

**Resiliensi Organisasi:** Penelitian tentang bagaimana integritas dan teamwork berkontribusi terhadap resiliensi organisasi pemerintahan dalam menghadapi tantangan besar.

**5. Rekomendasi Praktis:**

Berdasarkan temuan penelitian tentang integritas pegawai dan teamwork dalam organisasi pemerintahan, beberapa rekomendasi praktis dapat diajukan untuk pemimpin organisasi dan praktisi sumber daya manusia. Rekomendasi ini bertujuan untuk meningkatkan integrasi budaya kerja yang efektif dan mendukung peningkatan efektivitas kerja. Berikut adalah beberapa rekomendasi praktis:

**a. Pelatihan dan Pengembangan:**

**Program Pelatihan Integritas:** Mengadakan pelatihan khusus yang fokus pada pengembangan nilai-nilai integritas, termasuk etika kerja, kejujuran, dan tanggung jawab.

**Pelatihan Kerja Tim:** Menyediakan program pelatihan yang meningkatkan kemampuan kerja tim, termasuk komunikasi efektif, penyelesaian konflik, dan kolaborasi.

**b. Kepemimpinan Teladan:**

**Pemimpin sebagai Teladan:** Mendorong pemimpin untuk menjadi teladan dalam menunjukkan perilaku berintegritas dan mendukung kerja tim.

**Pengembangan Kepemimpinan:** Melakukan pelatihan kepemimpinan yang menekankan pentingnya integritas dan kemampuan untuk membangun dan memimpin tim yang efektif.

**c. Penghargaan dan Pengakuan:**

**Sistem Penghargaan:** Mengembangkan sistem penghargaan yang mengakui dan memberikan insentif kepada pegawai yang menunjukkan integritas tinggi dan kontribusi signifikan dalam kerja tim.

**Pengakuan Publik:** Memberikan pengakuan publik kepada pegawai atau tim yang menunjukkan integritas dan kerjasama yang luar biasa.

**d. Kebijakan dan Prosedur:**

**Kebijakan Integritas:** Mengembangkan dan menerapkan kebijakan yang mendukung integritas, termasuk kode etik dan pedoman perilaku.

**Prosedur Transparan:** Meningkatkan transparansi dalam prosedur operasional dan pengambilan keputusan untuk memastikan keadilan dan akuntabilitas.

**e. Komunikasi Efektif:**

**Mekanisme Komunikasi Terbuka:** Menciptakan saluran komunikasi yang terbuka dan efektif untuk memastikan pegawai dapat berkomunikasi secara bebas dan jelas.

**Forum Diskusi:** Mengadakan forum diskusi atau pertemuan rutin di mana pegawai dapat berbagi ide, memberikan masukan, dan membahas masalah yang dihadapi.

**f. Teknologi dan Infrastruktur:**

**Platform Kolaborasi:** Menggunakan teknologi untuk memfasilitasi kerja tim, seperti platform kolaborasi online yang memungkinkan pegawai bekerja bersama secara efisien.

**Sistem Pemantauan:** Memanfaatkan teknologi untuk memantau kepatuhan terhadap standar integritas dan efektivitas kerja tim secara real-time.

**g. Evaluasi dan Feedback:**

**Evaluasi Berkala:** Melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja pegawai dan tim, dengan indikator yang mencakup integritas dan kerja tim.

**Sistem Umpan Balik:** Menerapkan sistem umpan balik yang konstruktif, di mana pegawai dapat memberikan dan menerima masukan mengenai kinerja mereka dalam hal integritas dan kerja tim.

**h. Penanganan Konflik:**

**Prosedur Penyelesaian Konflik:** Mengembangkan prosedur penyelesaian konflik yang adil dan efektif untuk menjaga harmoni dalam tim.

**Pelatihan Mediasi:** Melatih pegawai dalam keterampilan mediasi untuk menyelesaikan konflik internal secara damai dan produktif.

**6. Kontribusi terhadap Literatur:**

Penelitian tentang integritas pegawai dan teamwork dalam upaya peningkatan efektivitas kerja di organisasi pemerintahan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap berbagai bidang studi. Beberapa kontribusi utama yang dapat diidentifikasi antara lain:

**a. Manajemen Publik:**

**Pengembangan Teori:** Penelitian ini dapat memperkaya teori manajemen publik dengan menambahkan perspektif tentang bagaimana integritas dan teamwork

berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja dalam konteks organisasi pemerintahan.

**Praktik Manajemen:** Menyediakan wawasan praktis tentang cara-cara yang efektif untuk mengelola dan meningkatkan integritas serta kerja tim dalam organisasi publik.

**b. Studi Organisasi:**

**Dinamika Organisasi:** Menyumbangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika internal organisasi pemerintahan, termasuk bagaimana nilai-nilai integritas dan kerja tim mempengaruhi kinerja organisasi.

**Kepemimpinan dan Budaya Organisasi:** Menawarkan perspektif baru tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pembentukan integritas dan efektivitas kerja tim.

**c. Sosiologi Organisasi:**

**Interaksi Sosial:** Memberikan wawasan tentang interaksi sosial di tempat kerja, khususnya bagaimana integritas dan kerja tim mempengaruhi hubungan antar pegawai dan iklim organisasi.

**Perilaku Organisasi:** Menggali lebih dalam tentang perilaku pegawai dalam konteks organisasi publik dan bagaimana perilaku ini dipengaruhi oleh nilai-nilai integritas dan kerja sama.

**d. Psikologi Kerja dan Organisasi:**

**Motivasi dan Kepuasan Kerja:** Penelitian ini dapat membantu memahami bagaimana integritas dan teamwork mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

**Stres dan Kesejahteraan:** Menyediakan bukti empiris tentang hubungan antara integritas, kerja tim, dan kesejahteraan pegawai, termasuk bagaimana lingkungan kerja yang etis dan kolaboratif dapat mengurangi stres.

**e. Administrasi Publik:**

**Efektivitas Kebijakan Publik:** Menginformasikan pembuatan kebijakan publik yang lebih baik dengan menunjukkan pentingnya integritas dan teamwork dalam implementasi kebijakan yang efektif.

**Akuntabilitas dan Transparansi:** Memperkuat argumen untuk akuntabilitas dan transparansi dalam administrasi publik melalui studi empiris tentang manfaat integritas dan kerja tim.

**f. Etika dan Tata Kelola:**

**Praktik Etis:** Mengembangkan literatur tentang etika kerja di sektor publik dengan menyediakan bukti empiris tentang manfaat integritas bagi kinerja organisasi.

**Good Governance:** Mendukung konsep tata kelola yang baik dengan menunjukkan bagaimana integritas dan kerja tim dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pemerintahan.

**g. Pengembangan Kebijakan:**

**Rekomendasi Kebijakan:** Menawarkan rekomendasi kebijakan berbasis bukti yang dapat digunakan oleh pembuat kebijakan untuk memperbaiki tata kelola dan manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

**Evaluasi Kebijakan:** Memberikan kerangka kerja untuk evaluasi kebijakan yang mempertimbangkan peran integritas dan kerja tim dalam pencapaian tujuan kebijakan.

**KESIMPULAN**

Penelitian mengenai integritas pegawai dan *teamwork* dalam upaya peningkatan efektivitas kerja di organisasi pemerintahan memberikan wawasan penting mengenai peran krusial kedua elemen ini dalam mencapai kinerja yang optimal. Beberapa kesimpulan utama dari penelitian ini antara lain:

**1. Identifikasi Faktor-Faktor Penting:**

Faktor-faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kebijakan dan prosedur, komunikasi internal, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan penghargaan, teknologi dan infrastruktur, serta pengawasan dan evaluasi memainkan peran penting dalam membentuk integritas pegawai dan efektivitas kerja tim.

**2. Model Integritas dan Teamwork:**

Sebuah model konseptual yang menggambarkan tahap-tahap integrasi, strategi implementasi, praktik terbaik, dampak positif, pengukuran dan monitoring, serta peran teknologi dapat membantu organisasi pemerintahan memahami dan menerapkan nilai-nilai integritas dan kerja tim secara efektif.

**3. Dampak Positif Integritas dan Teamwork:**

Integritas pegawai dan *teamwork* yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas, adaptabilitas dan fleksibilitas, kualitas pelayanan publik, inovasi dan kreativitas, kepuasan dan motivasi pegawai, serta pengurangan konflik dan stres.

**4. Identifikasi Kesenjangan Penelitian:**

Kesenjangan yang ditemukan mencakup kurangnya studi empiris, variasi konteks organisasi, pengaruh teknologi, strategi implementasi, pengukuran dan evaluasi, peran kepemimpinan, serta konteks krisis dan ketidakpastian. Identifikasi kesenjangan ini memberikan arah bagi penelitian masa depan.

**5. Rekomendasi Praktis:**

Rekomendasi yang diusulkan meliputi pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan teladan, penghargaan dan pengakuan, kebijakan dan prosedur, komunikasi efektif, teknologi dan infrastruktur, evaluasi dan feedback, serta penanganan konflik. Implementasi rekomendasi ini dapat memperkuat integritas dan kerja tim, serta meningkatkan efektivitas kerja dalam organisasi pemerintahan.

**6. Kontribusi terhadap Literatur:**

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap berbagai bidang studi termasuk manajemen publik, studi organisasi, sosiologi organisasi, psikologi kerja dan organisasi, administrasi publik, etika dan tata kelola, serta pengembangan kebijakan. Temuan penelitian ini memperkaya literatur akademik dan memberikan implikasi praktis untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi pemerintahan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arta Rusidarma Putra, (2022) Peran Turnover , Rotasi Kerja Dan Efektivitas. Jurnal Manajemen
- Atmosoeprpto. (2016). Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan. Jakarta : Gramedia
- Elang Ibrahim, F., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LION SUPERINDO. Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, 1(2), 316–325.
- Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Lawasi ES, Triatmanto B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. J Manaj Dan Kewirausahaan. Jurnal Manajemen
- Mayangsari, S., (2018), Pengaruh Integritas, Objektivitas, dan Kompetensi Auditor Internal Terhadap Efektivitas Auditor Internal dengan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Sebagai Variabel Moderasi pada Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri, Jurnal Magister Akuntansi Trisakti Vol, 5(1).

- Prihartono Prihartono, Theresia, and Sekar Mayangsari, (2018) 'Pengaruh Integritas, Objektivitas, Dan Kompetensi Auditor Internal Terhadap Efektivitas Audit Internal Dengan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri', *Jurnal Magister Akuntansi Trisakti*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition*. In Pearson Education Limited (17th ed.). Harlow: Pearson Education Limited
- Rogers, C.R. (Dalam pengabenan 2017). on becoming a person: a therapist's view of psychotherapy.
- Schermerhorn. (2013). *Management 12 th ed*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc
- Sude, Tri Agus T dan Lisda L. Asi. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Team Work terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* P-ISSN 2620-9551 E-ISSN 2622-1616 Jambura: Vol 4. No 2.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Wurangian. (2012). *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi* . Bandung : Alfabeta
- Zuhriatusobah, J., & Nisa, S. R. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK. Y DIVISI MARKETING. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 774-788. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2470>