

**PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL DAN INTEGRITAS TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KEJAKSAAN TINGGI LAMPUNG**

Dwitya Rizky Christiyandi ¹, Khairudin ²

^{1,2}Universitas Bandar Lampung

dwityarizkych26887@gmail.com , khairudin@ubl.ac.id

ABSTRACT

Optimal employee performance is a key factor in supporting the effectiveness of task implementation and the quality of legal services within law enforcement institutions; however, employee performance at the Lampung High Prosecutor's Office has not yet reached an optimal level. This study aims to analyze the effect of digital transformation and integrity on employee performance at the Lampung High Prosecutor's Office. The research employed an explanatory quantitative approach using a survey of 175 respondents. Data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results indicate that digital transformation has a negative and significant effect on employee performance, reflecting that the implementation of existing digital systems and technologies has not been able to optimally enhance employee performance. This condition indicates the presence of constraints related to adaptation, digital literacy, and consistency in the use of electronic systems, which may potentially reduce work effectiveness. Furthermore, integrity has a positive and significant effect on employee performance, indicating that values such as honesty, responsibility, and compliance with regulations play an important role in improving employee performance. In addition, the simultaneous test results show that digital transformation and integrity have a significant effect on employee performance, indicating that employee performance is influenced by the integration of digital system implementation and the strengthening of integrity values.

Keywords: *Digital Transformation, Integrity, Employee Performance.*

ABSTRAK

Kinerja pegawai yang optimal merupakan faktor kunci dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan kualitas pelayanan hukum pada lembaga penegak hukum, namun kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Lampung masih belum sepenuhnya optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transformasi digital dan integritas terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Lampung. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatori dengan survei terhadap 175 responden. Data dianalisis menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mencerminkan bahwa penerapan sistem dan teknologi digital yang ada belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Kondisi ini mengindikasikan adanya kendala dalam adaptasi, literasi digital, serta konsistensi penggunaan sistem elektronik yang justru berpotensi menurunkan efektivitas kerja pegawai. Selanjutnya, integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, dan kepatuhan

terhadap aturan memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja aparatur. Selain itu, hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa transformasi digital dan integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh keterpaduan antara penerapan sistem digital dan penguatan nilai-nilai integritas.

Kata Kunci: Transformasi Digital, Integritas, Kinerja Pegawai

A. Pendahuluan

Peningkatan kinerja aparatur menjadi aspek penting dalam tata kelola organisasi publik karena keberhasilan lembaga ditentukan oleh kemampuan pegawai menjalankan tugas secara efisien dan sesuai standar (Pratama dan Winardi, 2024). Beberapa studi yang ada menunjukkan pentingnya peningkatan kinerja pegawai bagi organisasi. Sukmana dan Lestari (2023) menyatakan, kinerja pegawai yang baik turut memperkuat profesionalisme aparatur, meningkatkan kredibilitas lembaga, serta membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Selain itu, Harahap dan Nugraha (2022) menjelaskan bahwa kinerja pegawai yang meningkat dapat mendorong terciptanya budaya organisasi yang disiplin dan akuntabel, sekaligus meminimalkan potensi kesalahan dan penyimpangan prosedural dalam pelayanan publik. Selanjutnya, Wibowo dan Setyawan

(2024) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai yang maksimal juga dapat dijadikan sebagai komponen fundamental yang menentukan daya saing institusi pemerintah dalam menghadapi perubahan lingkungan strategis dan ekspektasi publik yang semakin tinggi terhadap kualitas layanan.

Kinerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Lampung sampai saat ini masih belum optimal dan berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas serta kualitas pelayanan hukum hal ini terlihat dari data internal Kejaksaan Tinggi Lampung Tahun 2023–2025 di mana jumlah pelanggaran di Kejaksaan Tinggi Lampung Tahun 2023–2025 mengalami peningkatan di mana pada tahun 2023 ada sebanyak 7 pelanggaran, meningkat pada tahun 2024 sebanyak 14 pelanggaran dan 7 pelanggaran pada tahun 2025. Data tersebut mencerminkan bahwa masih terdapat permasalahan kedisiplinan dan kepatuhan kerja pegawai,

khususnya terkait keterlambatan, ketidakpatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), kelalaian administrasi perkara, dan tindakan tidak etis, yang menunjukkan bahwa perilaku kerja pegawai belum sepenuhnya memenuhi standar profesionalitas sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Selaras dengan hal itu, rendahnya kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh tingkat integritas, kepatuhan prosedural, dan kemampuan adaptasi terhadap transformasi digital yang belum berjalan optimal dalam lingkungan birokrasi saat ini (Suryani & Maulana, 2023; Putra & Kurniawan, 2024; Hamid & Lestari, 2024). Berbagai studi lebih banyak menempatkan transformasi digital maupun integritas sebagai variabel yang diteliti secara terpisah tanpa melihat keterkaitan keduanya secara simultan, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Sari (2023) yang menganalisis pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah. Sementara itu, penelitian oleh Maulida (2024) meneliti pengaruh

literasi digital terhadap efektivitas kerja pegawai pada lembaga publik. Penelitian lain oleh Fadhilah dan Kurniawan (2022) menyoroti peran integritas dalam kinerja aparatur. Beberapa penelitian tambahan juga mengkaji kontribusi transformasi digital maupun integritas terhadap kinerja pegawai pada sektor pemerintahan, seperti studi yang dilakukan oleh Sembiring (2023) yang mengevaluasi implementasi sistem layanan berbasis elektronik dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada lembaga publik. Selain itu, penelitian oleh Lestari dan Wahyudi (2024) menelaah pengaruh integritas dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi hukum.

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Lampung
2. Untuk menganalisis pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Lampung

Untuk menganalisis pengaruh transformasi digital dan integritas secara simultan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Lampung.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif menghasilkan data berupa angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kejaksaan Tinggi Lampung yang berjumlah 310 orang.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan Rumus Slovin, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 175 responden Kejaksaan di Lampung. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis untuk menilai hubungan antar variabel penelitian.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dilakukan ke seluruh item pernyataan di semua variabel yang disebar kepada 175 responden pada Kejaksaan Tinggi Lampung,

berikut ini adalah hasil uji validitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Transformasi Digital (X1)

Instrumen	r_{hitung}	$r_{tabel N = 175}$	Kondisi	Keterangan
Instrumen 1	0.788	0.148	$0.788 > 0.148$	Valid
Instrumen 2	0.764	0.148	$0.764 > 0.148$	Valid
Instrumen 3	0.714	0.148	$0.714 > 0.148$	Valid
Instrumen 4	0.849	0.148	$0.849 > 0.148$	Valid
Instrumen 5	0.802	0.148	$0.802 > 0.148$	Valid
Instrumen 6	0.862	0.148	$0.862 > 0.148$	Valid

Sumber: Data Primer Tahun 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel transformasi digital (X1) dari 6 item pernyataan semua item dinyatakan valid karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* > 0.148.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Integritas (X2)

Instrumen	r _{hitung}	r _{tabel N = 175}	Kondisi	Keterangan
Instrumen 1	0.845	0.148	0.845 > 0.148	Valid
Instrumen 2	0.824	0.148	0.824 > 0.148	Valid
Instrumen 3	0.776	0.148	0.776 > 0.148	Valid
Instrumen 4	0.890	0.148	0.890 > 0.148	Valid
Instrumen 5	0.880	0.148	0.880 > 0.148	Valid
Instrumen 6	0.854	0.148	0.854 > 0.148	Valid

Sumber: Data Primer Tahun 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel integritas (X2) dari 6 item pernyataan, semua item dinyatakan valid karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* > 0.148.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Instrumen	r _{hitung}	r _{tabel N = 175}	Kondisi	Keterangan
Instrumen 1	0.652	0.148	0.652 > 0.148	Valid
Instrumen 2	0.623	0.148	0.623 > 0.148	Valid
Instrumen 3	0.667	0.148	0.667 > 0.148	Valid
Instrumen 4	0.662	0.148	0.662 > 0.148	Valid
Instrumen 5	0.694	0.148	0.694 > 0.148	Valid
Instrumen 6	0.558	0.148	0.558 > 0.148	Valid
Instrumen 7	0.464	0.148	0.464 > 0.148	Valid
Instrumen 8	0.583	0.148	0.583 > 0.148	Valid

Sumber: Data Primer Tahun 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai (Y) dari 8 item pernyataan semua item dinyatakan valid karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* > 0.148.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 27.0 for Windows, diperoleh nilai koefisien r_{11} seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Transformasi Digital (X1)	0.881	6
Integritas (X2)	0.919	6
Kinerja Pegawai (Y)	0.761	8

Sumber: Data Primer Tahun 2026

Hasil uji reliabilitas kuesioner sebagaimana disajikan pada tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0.60. Variabel transformasi digital (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.881. Variabel integritas (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.919. Variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar

0.761. Dengan demikian seluruh instrumen variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian karena seluruh nilai *Cronbach's Alpha* telah memenuhi kriteria reliabilitas yang dipersyaratkan

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi dengan hasil sebagai berikut:

a. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengolahan data awal menggunakan SPSS diperoleh data sebagai berikut:

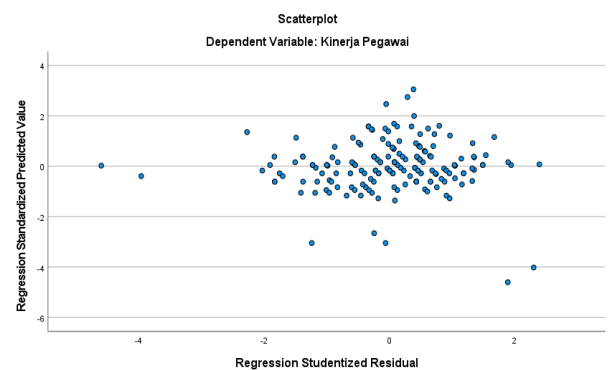
Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Melalui One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		175
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.41861313
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.041
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.118

Hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* sebagaimana disajikan pada tabel 5 diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.118 yang lebih besar dari 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian data yang meliputi variabel transformasi digital dan integritas serta kinerja pegawai telah memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan dalam analisis regresi selanjutnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi adanya suatu heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dengan ketentuan:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Selanjutnya, berdasarkan Grafik 2 menunjukkan bahwa *scatterplot* menunjukkan sebaran data tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik pada gambar menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas adalah nilai *tolerance* harus > 0.10 dan nilai *VIF* < 10.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Transformasi Digital	.472	2.117
	Integritas	.472	2.117

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji multikolinieritas sebagaimana disajikan pada tabel 6 diketahui bahwa variabel transformasi digital memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.472 yang lebih besar dari 0.10 serta nilai *Variance Inflation Factor* atau *VIF* sebesar 2.117 yang lebih kecil dari 10. Variabel integritas juga memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.472 yang lebih besar dari 0.10 serta nilai *VIF* sebesar 2.117 yang lebih kecil dari 10.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang menguji pengaruh transformasi digital dan integritas terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Lampung tidak mengalami multikolinieritas karena seluruh nilai *tolerance* berada di atas 0.10 dan nilai *VIF* berada di bawah 10 sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	22.478	1.788	
	Transformasi Digital	-.387	.100	-.390
	Integritas	.606	.103	.594

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = 22.478 - \beta_1 0.387 + \beta_2 0.606 + \epsilon$$

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 22.478 menunjukkan bahwa apabila variabel transformasi digital dan integritas bernilai 0, maka kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Lampung memiliki nilai sebesar 22.478.
- b. Nilai koefisien transformasi digital (b1) sebesar -0.387 dengan nilai negatif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan transformasi digital sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0.387 dengan asumsi variabel integritas memiliki nilai tetap.
- c. Nilai koefisien integritas (b2) sebesar 0.606 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan integritas sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.606 dengan asumsi variabel transformasi digital memiliki nilai tetap.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Lampung) sehingga dapat dilihat pada hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R²) pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.410 ^a	.168	.159	4.44423

Predictors: (Constant), Integritas, Transformasi Digital

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sebagaimana disajikan pada tabel 8 diperoleh nilai R Square sebesar 0.168. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 16.8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel transformasi digital dan integritas. Sementara itu,

sebesar 83.2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

b. Hasil Uji Anova (Uji F)

Untuk menguji perbedaan pengaruh transformasi digital dan integritas terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Lampung digunakan uji Statistik F (Uji F). Ketentuan pengujian adalah apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima begitu juga sebaliknya apabila $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji F tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Uji ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	688.136	2	344.068	17.420	.000 ^b
Residual	3397.201	172	19.751		
Total	4085.337	174			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
- b. Predictors: (Constant), Integritas, Transformasi Digital

Hasil uji ANOVA sebagaimana disajikan pada

tabel 9 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17.420 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan dan layak digunakan. Hal ini berarti bahwa variabel transformasi digital dan integritas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Lampung.

c. Hasil Uji Statistik t

Berikut ini adalah hasil uji statistik t:

Tabel 10. Uji Statistik t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Transformasi Digital	-3.854	1.654	$-3.854 < -1.654$	Berpengaruh negatif dengan signifikan
Integritas	5.872	1.654	$5.872 > 1.654$	Berpengaruh positif dengan signifikan

Sumber: Primer Diolah SPSS oleh Peneliti, Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji statistik t sebagaimana

disajikan pada Tabel 10, dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai t_{hitung} variabel transformasi digital sebesar -3.854 sedangkan t_{tabel} adalah 1.654, jadi $t_{hitung} -3.854 > t_{tabel} 1.654$ serta nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Lampung.
- 2) Nilai t_{hitung} variabel integritas sebesar 5.872 sedangkan t_{tabel} adalah 1.654, jadi $t_{hitung} 5.872 > t_{tabel} 1.654$ serta nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Lampung.

Pembahasan

1. Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Lampung

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Lampung. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan penerapan transformasi digital justru diikuti oleh penurunan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa transformasi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima dengan arah pengaruh negatif. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima dengan arah pengaruh negatif. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima dengan arah pengaruh negatif. Oleh karena itu, transformasi digital di Kejaksaan Tinggi Lampung

memerlukan penguatan pada aspek peningkatan kompetensi sumber daya manusia, penyempurnaan kualitas sistem, serta pendampingan yang berkelanjutan agar mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh sejumlah penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa transformasi digital dalam organisasi publik tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja pegawai apabila tidak diimbangi dengan kesiapan sumber daya manusia dan dukungan organisasi. Pratama dan Riyanto (2020) serta Sari, Handayani, dan Nugroho (2021) menemukan bahwa keterbatasan kompetensi digital dan minimnya pelatihan berkelanjutan menyebabkan penerapan sistem digital belum mampu meningkatkan kinerja secara optimal, bahkan berpotensi menurunkannya pada tahap awal implementasi. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Wibowo dan Hidayat (2019) serta Putri dan Rahman (2022) yang menyatakan bahwa digitalisasi tanpa adaptasi budaya kerja dan integrasi sistem

yang memadai cenderung menimbulkan resistensi serta meningkatkan beban kerja pegawai.

2. Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Lampung

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Lampung. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat integritas pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa integritas merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Lampung. Integritas yang tercermin melalui kejujuran, kedisiplinan, kepatuhan terhadap aturan, serta konsistensi antara perkataan dan tindakan mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas secara bertanggung jawab dan profesional. Pegawai yang memiliki integritas tinggi cenderung bekerja sesuai standar operasional,

menjaga kualitas hasil kerja, serta menyelesaikan tugas tepat waktu. Kondisi ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai temuan penelitian terdahulu yang menegaskan peran strategis integritas dalam meningkatkan kinerja pegawai pada sektor publik. Penelitian Adegoke, Okolie, dan Adeyemi (2023) menemukan bahwa integritas pegawai berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja, kepatuhan terhadap aturan, serta etos pelayanan publik, yang pada akhirnya meningkatkan capaian kinerja individu. Temuan serupa dikemukakan oleh Alruwaili dan Alharbi (2020) yang menyatakan bahwa integritas memperkuat akuntabilitas dan kinerja pegawai, khususnya dalam institusi penegak hukum dan lembaga pengawasan publik yang menuntut standar etika tinggi. Penelitian Prasetyo dan Putra (2022) menunjukkan bahwa integritas mendorong peningkatan kinerja aparatur sipil negara melalui kepatuhan terhadap standar operasional prosedur dan tanggung

jawab moral dalam menjalankan tugas.

3. Pengaruh Transformasi Digital dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Lampung

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa transformasi digital dan integritas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Lampung. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknologi atau perilaku secara terpisah, melainkan oleh interaksi keduanya dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi. Penerapan transformasi digital akan memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap kinerja pegawai apabila didukung oleh tingkat integritas yang tinggi. Integritas berfungsi sebagai pengendali moral dan etika kerja yang memastikan sistem digital dimanfaatkan secara tepat guna, konsisten, dan sesuai ketentuan yang berlaku. Sebaliknya, tanpa integritas yang memadai, pemanfaatan teknologi berpotensi

tidak optimal dan bahkan menimbulkan inefisiensi kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menuntut strategi terintegrasi antara penguatan transformasi digital dan pembentukan nilai integritas dalam lingkungan kerja Kejaksaan Tinggi Lampung.

Temuan penelitian ini diperkuat oleh berbagai hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa keterpaduan antara transformasi digital dan integritas berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Penelitian Harfoushi, Alzu'bi, dan Hashem (2022) serta Almarabeh dan Abu Ali (2021) membuktikan bahwa transformasi digital dan penerapan sistem e-government mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui efisiensi proses kerja, akurasi data, dan kemudahan akses informasi. Namun demikian, efektivitas teknologi sangat bergantung pada perilaku dan nilai yang melekat pada pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan Adegoke, Okolie, dan Adeyemi (2023) serta Alruwaili dan Alharbi (2020) yang menegaskan bahwa integritas

memperkuat akuntabilitas, kepatuhan, dan etos kerja pegawai, khususnya pada lembaga pemerintahan dan penegak hukum. Studi Prasetyo dan Putra (2022) serta Hidayati dan Prabowo (2021) juga menunjukkan bahwa integritas berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja ASN melalui kepatuhan terhadap SOP dan tanggung jawab moral.

E. Implikasi Penelitian

1. Temuan bahwa transformasi digital berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai mengimplikasikan bahwa penerapan sistem digital di lingkungan Kejaksaan Tinggi Lampung belum berjalan secara optimal. Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan kualitas implementasi transformasi digital melalui pelatihan penggunaan teknologi, peningkatan literasi digital pegawai, penyederhanaan sistem, serta integrasi antar aplikasi agar tidak justru memperlambat pekerjaan.
2. Pengaruh positif dan signifikan integritas terhadap kinerja

pegawai mengimplikasikan bahwa nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan keterbukaan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Oleh karena itu, instansi perlu memperkuat pembinaan karakter, etika kerja, serta sistem pengawasan internal agar integritas pegawai tetap terjaga dan berdampak pada peningkatan kinerja.

3. Pengaruh simultan transformasi digital dan integritas terhadap kinerja pegawai mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya dilakukan melalui penyediaan teknologi, tetapi juga harus diimbangi dengan penguatan sikap dan perilaku kerja pegawai. Dengan demikian, Kejaksaaan Tinggi Lampung perlu menerapkan kebijakan yang mengintegrasikan pengembangan teknologi dengan pembentukan budaya kerja yang profesional, disiplin, dan berintegritas.

4. Hasil penelitian ini juga mengimplikasikan bahwa

keberhasilan transformasi digital dalam organisasi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia. Oleh sebab itu, pengembangan kompetensi pegawai, pendampingan penggunaan sistem, dan evaluasi berkala terhadap efektivitas transformasi digital perlu dilakukan secara berkelanjutan agar teknologi dapat benar-benar mendukung peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adegoke, A., Okolie, M., & Adeyemi, S. (2023). Integrity and Job Performance Among Public Service Employees. *Journal of Public Administration Research*, 45(2), 112–129
- Agustina, R., & Putra, Y. A. (2022). Digital Transformation Readiness and Employee Performance in Public Service Institutions. *Journal of Public Sector Innovation*, 5(2), 101–115
- Alvarado, R., & Rodríguez, P. (2022). Digital Public Management and Performance Improvement in Governmental Agencies. *Government Information Review*, 39(3), 455–468

- Almarabeh, T., & Abu Ali, A. (2021). Digital Transformation and Its Impact on Employee Performance in Public Sector Organizations. *Journal of Government Information Systems*, 18(2), 45–59
- Alruwaili, A., & Alharbi, M. (2020). Workplace Integrity and Performance in Government Agencies. *International Journal of Public Sector Management*, 33(4), 567–582
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120
- Barney, J. B., & Clark, D. N. (2007). *Resource-based theory: Creating and sustaining competitive advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Baxter, G., & Sommerville, I. (2020). Socio-Technical Systems Theory and Practice: Reconciliation and Extension. *Applied Ergonomics*, 82, 102917
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2022). How Digital Transformation Improves Organizational Performance: A Socio-Technical Perspective. *Journal of Management*, 48(3), 587–610
- Clegg, S. (2000). Sociotechnical Principles for System Design. *Applied Ergonomics*, 31(4), 463–477
- Dunan, Hendri., dan Sari, Sindi Yuna. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*, 7(2), 530-537
- Farhan, A., & Mulyani, R. (2023). Integritas Aparatur dan Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Penerapan Sistem Administrasi Berbasis Elektronik. *Jurnal Administrasi Negara*, 15(2), 145–158
- Fitriani, S., & Yusuf, M. (2021). Efektivitas Pemanfaatan Sistem Digital dalam Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 18(2), 145–160
- Ghobakhloo, M., & Fathi, M. (2021). Digital Transformation Success Framework: A socio-Technical Systems Perspective. *Technological Forecasting & Social Change*, 172, 121–132

- Harfoushi, O., Alzu'bi, A., & Hashem, R. (2022). Government Digitalization and Its Role in Enhancing Public Employee Performance. *International Journal of Public Administration*, 45(6), 512–525
- Harris, J., & Nguyen, T. (2021). Public Sector Digital Transformation and its Impact on Workforce Efficiency. *Digital Governance Journal*, 5(4), 215–231
- Khairudin., Aminah., dan Redaputri, Appin Purisky. (2020). Pentingnya kinerja keuangan pemerintah daerah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di indonesia. *AKUNTABEL 17 (1)*, 148-151
- Kraaijenbrink, J., Spender, J. C., & Groen, A. J. (2010). The resource-based view: A review and assessment of its critiques. *Journal of Management*, 36(1), 349–372
- Lee, S., & Chen, Y. (2021). Digital Process Integration and Employee Performance in Government Institutions. *Journal of E-Government Studies*, 10(1), 44–58
- Miller, D., & Shamsie, J. (2019). Strategic responses to three kinds of uncertainty: Product line simplicity at the Hollywood film studios. *Journal of Management*, 45(1), 220–246
- Mumford, E. (2006). The Story of Socio-Technical Design: Reflections on Its Successes, Failures, and Potential. *Information Systems Journal*, 16(4), 317–342
- Nabila, R., & Maulina, A. (2025). Integritas Aparatur dan Kinerja Organisasi Publik. *Jurnal Administrasi Negara Modern*, 7(1), 45–56
- Oktaviannur, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 7(1). <https://doi.org/10.29040/jie.v7i1.7650>
- Pasmore, W. A., Winby, S., Mohrman, S. A., & Vanasse, R. (2019). Reflections on Sociotechnical Systems Theory: Its Contributions, Legacy, and Future. *Journal of Applied Behavioral Science*, 55(4), 422–444

- Patmarina, Hepiana., Sanida, Nuris., Oktaviannur, Moh., Harsinto, Satrio Danang Cahyo. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Ekonomika*45, Vol 11 No. 2
- Reis, J., Amorim, M., & Melão, N. (2023). Digital Transformation in Public Administration: A Socio-Technical Analysis. *Government Information Quarterly*, 40(1), 101–112
- Rinaldi, B., & Sari, A. (2023). Integrity and Digital Competence as Determinants of Employee Performance. *International Journal of Public Administration*, 46(2), 284–299
- Schwarz Müller, T., Brosi, P., Welp, I., & Spörrle, M. (2024). Human–Technology Interaction and Employee Performance: A Socio-Technical Systems Outlook. *Public Management Review*, 26(2), 274–292
- Wijaya, P., & Handayani, M. (2023). Digital Innovation, Integrity Climate, and Performance Outcomes in Public Organizations. *Journal of Organizational Development*, 18(1), 92–108
- Wijayanti, L., & Prabowo, T. (2021). Analisis Integritas dan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Etika dan Birokrasi*, 6(2), 89–101
- Yuliani, S. (2023). Integritas Pegawai dan Pengaruhnya terhadap Efektivitas Kinerja di Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 18(1), 89–102