

The Impact Of Work Culture, Competence, And Information Technology Support On Employee Performance In The Covid-19 Era

Dampak Dukungan Budaya Kerja, Kompetensi, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Covid-19

Feti Fatonah^{1*}, Tri Agung Widayat², Sarfilianty Anggiani³

Politeknik Penerbangan Indonesia Curug¹, Universitas Trisakti^{2,3}

feti_fatonah@yahoo.co.id¹, chila3838@gmail.com², sarfilianty@trisaktiac.id³

***Corresponding Author**

ABSTRACT

In this modern era, we coexist with the outbreak of covid 19 disease. In this situation, innovation is necessary so that the organization can continue to develop. The purpose of this study is to examine the extent of the influence of work form home work culture, competence, information technology support at the time of work form home on employee performance at the Indonesian Aviation Polytechnic Curug. The research methodology used is a quantitative analysis with the variables used consisting of work culture, competence, and information technology and employee performance during WFH. The results showed that the three variables studied work culture, competence, information technology support had a significant positive effect on employee performance during WFH.

Keywords : work culture, competence, information technology support, employee performance

ABSTRAK

Di era modern ini, kita hidup berdampingan dengan wabah penyakit Covid 19. Dalam situasi ini, inovasi diperlukan agar organisasi dapat terus berkembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji sejauh mana pengaruh work form home work culture, competence, information technology support pada saat work form home terhadap kinerja karyawan di Politeknik Penerbangan Indonesia Curug. Metodologi penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan variabel yang digunakan terdiri dari budaya kerja, kompetensi, dan teknologi informasi serta kinerja karyawan selama WFH. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel yang dikaji budaya kerja, kompetensi, dukungan teknologi informasi tersebut memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan selama WFH.

Kata Kunci : budaya kerja, kompetensi, teknologi informasi, kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang memegang peranan vital dalam suatu organisasi, terutama dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, tujuan dan sasaran suatu organisasi tidak dapat tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Oleh karena itu, suatu organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk kelangsungan dan perkembangan organisasi. Sebagai aset yang berharga, SDM merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan karena perannya untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengelola berbagai kegiatan operasional suatu organisasi. maka dari itu manusia dikatakan sebagai aset perusahaan yang wajib untuk dilindungi dan ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

(Ferawati, 2017) berpendapat bahwa sumber daya manusia menjadi sebuah komponen yang diunggulkan dalam perusahaan agar dapat berdiri dan beraktivitas sesuai dengan tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang tidak dapat diabaikan oleh perusahaan dan memegang peranan penting dalam semua kegiatan organisasi. Karyawan memiliki kontribusi besar terhadap kehidupan organisasi, salah satunya melalui kinerja karyawan perusahaan (Arifin, 2020).

Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja dari seorang karyawan (Nabawi, 2019). Hasil kerja dapat memberikan efek terhadap kinerja organisasi (Arifin, 2020). Hasil kerja yang dicapai tersebut harus sebanding dengan bagian dan tanggungan kerja dari karyawan, dalam proses untuk mencapai tujuan organisasi sebaik mungkin, sesuai dengan aturan, budi pekerti dan kebjajikan (Muis et al., 2018).

Pada saat ini di era modern ini, kita hidup berdampingan dengan wabah penyakit covid 19. Pada kedaan seperti ini, suatu organisasi harus melakukan inovasi agar tetap berkembang, salah satu yang dilakukan adalah menciptakan cara kerja yaitu work from home. Salah satu institusi yang menerapkan WFH yaitu Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, sebagai salah satu Sekolah kedinasan bidang penerbangan dibawah Kementerian Perhubungan berupaya untuk meningkatkan SDM nya, baik Dosen, Pilot, Teknisi Pesawat Udara dll, untuk menunjang visi dan misi Institusi yaitu menjadi sekolah penerbangan yang unggul di kancah internasional.

Work from home berpengaruh kepada kinerja karyawan (Muhammad fadhlin Ramadhika, Sri suwarsih, 2022), karena work from home memiliki waktu yang fleksibel maka diharapkan karyawan semakin mempunyai kinerja yang baik. Meskipun pada kenyataannya karyawan yang sedang menjalankan WFH banyak juga yang mengalami kesulitan dalam komunikasi, karena komunikasi via onlilne kurang memuaskan dan sering terjadi miss komunikasi. Tidak hanya itu banyak karyawan juga yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas kantor, karyawan lebih berleha-leha mementingkan urusan rumah ketimbang tugas yang di berikan oleh atasan, menonton TV, serta membuka media sosial di ponsel mereka, hal itu semua dapat menghambat dalam pengerjaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam Yuliana (2017), Purwanto, B.H. Soliha, E (2017) dan Basori, M.A.N., Prahawan, W. dan Daenulhay (2017), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi sangat penting dalam industri penerbangan. Mereka yang bekerja di industri penerbangan harus memiliki sertifikat kompetensi di bidang tersebut. Sehingga dalam menunjang perkembangan teknologi yang begitu pesat setiap personil penerbangan dituntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan yang dimiliki disesuaikan dengan perkembangan teknologi saat ini. Dalam masa work from home, seseorang dapat mengikuti pelatihan, workshop ataupun seminar tentang perkembangan teknologi penerbangan melalui online.

Teknologi merupakan Sarana dan prasarana (hardware, software, useware), yaitu sistem dan metode untuk mengumpulkan, mentransmisikan, memproses, menafsirkan, menyimpan, mengatur, dan menggunakan data secara bermakna (Bambang Warsita, 2008). secara teknis, Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, telah memfasilitasi dengan koneksi internet, jika sedang melaksanakan meeting menggunakan aplikasi yang telah disediakan oleh Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, tetapi dalam pelaksanaan WFH ini ada saja beberapa karyawan terhambat dengan koneksi internet yang jelek, dan alasan-alasan karyawan telat mengumpulkan tugas yang diberikan karena koneksi internet yang buruk.

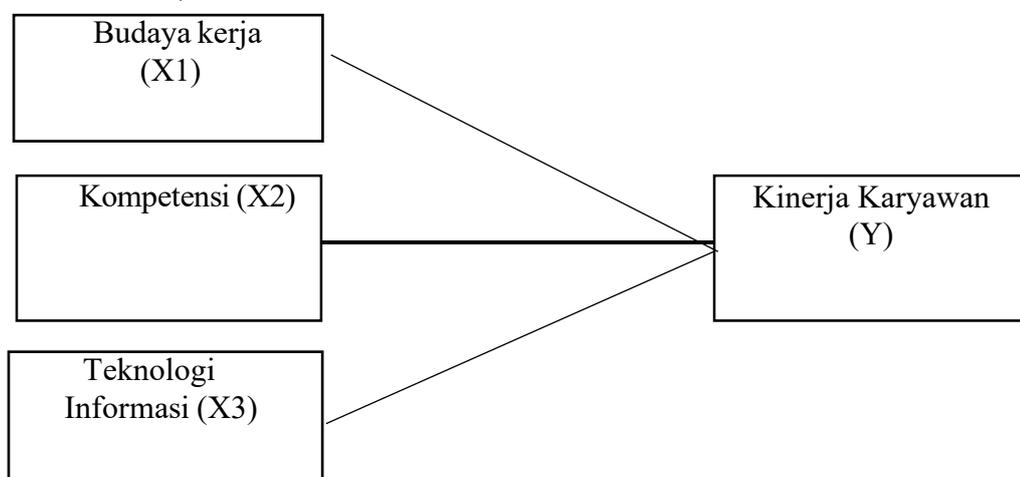
Implementasi budaya kerja yang diterapkan Politeknik Penerbangan Indonesia Curug adalah *flexible work arrangement*, dimana Karyawan mampu mengatur fleksibilitas jadwal kerja dan tempat kerja yang diinginkan dengan tanggung jawab yang tinggi. Menurut Wright dan Nishii dalam Purcell dan Hutchison (2007), pengaturan kerja yang fleksibel merupakan jadwal yang memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan fleksibilitas jam kerja dengan tanggung jawab individu mereka seperti tenggat waktu, lokasi dan kapan mereka mulai bekerja. Berbagi pekerjaan, paruh waktu, bekerja dari rumah dan jam kerja yang padat telah menjadi konsep kerja fleksibel yang populer dalam beberapa tahun terakhir. Konsep fleksibilitas memiliki arti yang berbeda bagi perusahaan dan karyawan, dimana fleksibilitas dapat mengenai waktu kerja, tempat kerja dan cara kerja. Penerapan jam kerja yang fleksibel

berpotensi mengalokasikan lebih banyak waktu untuk kebutuhan kerja individu (Iko kusumawati, Achmad Fauzi, Mukti amini, 2022).

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis kualitatif yang meliputi sarana pengumpulan data untuk mengetahui seberapa kuat variabel di atas. Keberadaan dan tingkat hubungan antara variabel-variabel tersebut menjadi penting. Hal ini karena mengetahui tingkat hubungan yang ada memungkinkan peneliti untuk mengembangkan hubungan sesuai dengan tujuan penelitiannya. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya untuk memahami suatu fenomena dengan menentukan tingkat atau derajat hubungan antara variabel-variabel tersebut. Menurut Cornell yang dikutip oleh (Hadjar, 1999), besarnya hubungan ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi, yang berfungsi sebagai alat untuk membandingkan variabilitas pengukuran variabel-variabel tersebut.

Adanya hubungan dan derajat hubungan variabel tercermin dalam koefisien korelasi. Survei terdiri dari empat variabel: budaya kerja (X1), kompetensi (X2), dan teknologi informasi (X3) sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Pengumpulan data untuk penelitian ini melalui wawancara, angket, observasi, dan studi pustaka. Jumlah responden survei ini adalah 50 karyawan Politeknik Penerbangan Indonesia Curug. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2016), uji efektivitas harus mengukur apakah kuesioner tersebut efektif. Suatu survei dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam survei tersebut dapat mengatakan sesuatu yang diukur oleh survei tersebut. Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi 5 dengan nilai r hitung $>$ r tabel. Sebaliknya, jika nilai r hitung adalah 0,361 dan $\text{sig} < 0,05$, maka pernyataan angket tersebut valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Budaya Kerja	R Hitung	R Table	Keterangan
X1.1	0,847	0.290	Valid
X1.2	0,624	0.290	Valid
X1.3	0,704	0.290	Valid
X1.4	0,827	0.290	Valid
X1.5	0,706	0.290	Valid

Kompetensi			
X2.1	0,916	0.290	Valid
X2.2	0,891	0.290	Valid
X2.3	0,815	0.290	Valid
X2.4	0,865	0.290	Valid
Teknologi Informasi			
X3.1	0,806	0,2960	Valid
X3.2	0,760	0,2960	Valid
X3.3	0,768	0,2960	Valid
X3.4	0,623	0,2960	Valid
Kinerja Karyawan			
Y1.1	0,622	0,2960	Valid
Y1.2	0,640	0,2960	Valid
Y1.3	0,706	0,2960	Valid
Y1.4	0,811	0,2960	Valid
Y1.5	0,701	0,2960	Valid

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan layak digunakan (valid). Karena r hitung $>$ r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Realibitas

Menurut (Ghozali, 2016), realibitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau struktur. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang diberikan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil pengukuran dibandingkan dengan pernyataan lain menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

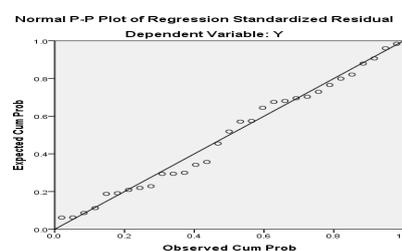
Variabel	Alpha Hitung	Standart Alpha	Keterangan
Budaya kerja	0,789	0,600	Realibel
Kompetensi	0,916	0,600	Realibel
Teknologi informasi	0,924	0,600	Realibel
Kinerja karyawan	0,896	0,600	Realibel

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa nilai Crobach's alpha untuk masing-masing variabel, alat penelitian ini melebihi 0,600, dan alat yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 semua data berdistribusi normal dan data berdistribusi diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2016), Uji Multikolinieritas dirancang untuk menguji apakah model regresi mendeteksi korelasi antara variabel bebas (independen). Jika variabel bebas dikorelasikan satu sama lain, mereka tidak ortogonal. Nilai cut off yang dipakai oleh nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Apabila terdapat Variabel bebas yang memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil uji Multikolinieritas

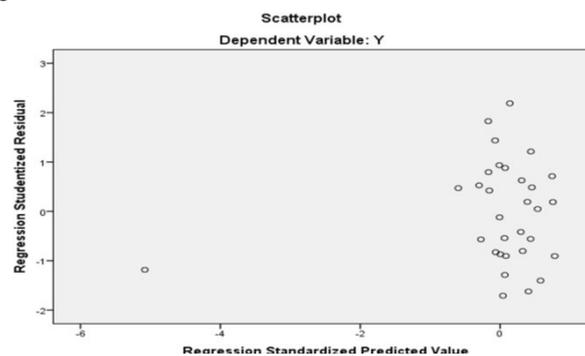
No	Variable	Nilai Tolerance	VIF
1.	Budaya kerja	0,987	1,013
2.	Kompetensi	0,928	1,078
3.	Teknologi Informasi	0,936	1,068

Berdasarkan tabel 3 Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai VIF untuk semua variabel bebas dalam penelitian ini kurang dari 10. Artinya tidak ada korelasi antara variabel independen yang dinilai di atas 90%. Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas antara variabel independen dari regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016), tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap sama, dikatakan homoskedastisitas, dan jika berbeda, dikatakan heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 didapatkan bahwa Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan terhadap variabel menunjukkan bahwa titik-titik terdistribusi secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, dan terdistribusi baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol).

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar variabel variabel bebas yaitu Budaya Kerja (X1), Kompetensi (X2). Teknologi Informasi (X3) teradap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Digunakan Analisis Regresi Linear Berganda, dan hasil regresi dapat dilihat di pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil analisis regresi linear berganda

No.	Variabel	Koefisien
1.	Konstanta	8,900
2.	Budaya kerja	0,215
3.	Kompetensi	0,179
4.	Teknologi Informasi	0,297

Dari tabel 4 didapatkan persamaan regres sebagai berikut:

$$Y = 8,900 + 0,215 X_1 + 0,179 X_2 + 0,297 X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda dijelaskan sebagai berikut.

- Konstanta 8.900 menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak berkinerja baik dan harus meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
- Koefisien Budaya Kerja 0,215 memperlihatkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik penerbangan Indonesia curug. Dapat disimpulkan bahwa, jika budaya kerja baik maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Koefisien kompetensi 0,197 memperlihatkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, Dapat disimpulkan bahwa, jika kompetensi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Koefisien teknologi informasi 0,297 memperlihatkan bahwa teknologi informasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik Penerbangan Indonesia Curug. Dapat disimpulkan bahwa, jika dukungan teknologi informasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Uji Parsial (Uji T)

Analisis uji parsial ini digunakan untuk membuktikan apakah variabel yaitu Budaya Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Teknologi Informasi (X3) dengan variabel terikat (Y), kinerja karyawan. Pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel bebas (Ghozali, 2013).

Tabel 5. Hasil uji parsial (Uji T)

Variabel	Sig Hitung	Taraf Signifikan	T Hitung	T Tabel	Ket.
Budaya Kerja	0,000	0,05	2,542	2,055	Signifikan
Kompetensi	0,005	0,05	2,270	2.055	Signifikan
Teknologi Informasi	0,002	0,05	2,514	2,055	Signifikan

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa perbandingan tingkat signifikansi dan signifikansi tabel adalah:

- Hasil uji budaya kerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan T hitung $2,542 > T$ tabel $2,055$ yang berarti hipotesis penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini memberikan bukti statistik bahwa budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ada pengaruh antara variabel budaya kerja terhadap karyawan.
- Hasil uji kompetensi memiliki nilai signifikan $0,005 < 0,05$ dan T hitung $2,270 > T$ tabel 2.055 artinya hipotesis dalam penelitian ini menolak H_o dan menerima H_a . Pengujian ini memberikan bukti statistik bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ada pengaruh antara variabel kemampuan terhadap karyawan.
- Hasil uji Teknologi informasi menunjukkan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ dan T hitung $2,514 > T$ tabel 2.055 Artinya hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini memberikan bukti statistik bahwa dukungan teknologi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ada pengaruh antara variabel teknologi informasi terhadap karyawan.

Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R2) dimaksudkan untuk mengukur seberapa baik model menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai yang kecil (R2) berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.

Tabel 6. Hasil uji R2

Adjusted R Square	Std. The error of the Estimate
0.088	2.89484

Berdasarkan tabel diatas diketahui tampilan output SPSS model summary besarnya adjusted R2 adalah 0.088, hal ini berarti 8,8% variable kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variable independen yaitu budaya kerja, kompetensi dan teknologi informasi sedangkan sisanya (100% - 8,8%= 91,2%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar variable penelitian.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengujian data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Berdasarkan analisis statistik secara parsial budaya kerja mempunyai nilai signifikan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. (2) Berdasarkan analisis statistik secara parsial kompetensi mempunyai nilai signifikan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. (3) Berdasarkan analisis statistik secara parsial teknologi informasi mempunyai nilai signifikan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: 1). Politeknik penerbangan curug dapat disarankan tetap mempertahankan kebijakan-kebijakan berdasarkan budaya kerja, kompetensi, dan dukungan teknologi informasi agar kinerja karyawan bisa lebih baik lagi. 2). Agar kinerja karyawan Politeknik Penerbangan Indonesia Curug semakin baik, maka organisasi harus selalu memperhatikan para karyawannya dengan cara mempertahankan budaya kerja, kompetensi, dan dukungan teknologi informasi. 3). Untuk penelitian lebih lanjut disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, kemampuan, faktor tim, faktor system dan faktor situasional.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Aliyyah, N., Prasetyo, I., Rusdiyanto, R., Endarti, E. W., Mardianah, F., Winarko, R., ... & Tjaraka, H. (2021). What Affects Employee Performance Through Work Motivation?. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(1).
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). Metodologi penelitian kualitatif. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Anwar Prabu Mangku negara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Artana, I Wayan Arta. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Maya Ubud Resort & SPA). *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, 2(1) 66-80.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

- Basori, M.A.N., Prahiawan, W., dan Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Krakatau Bandar Samudra). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*. 1(2).
- Benny Irawan, S.E., M.M, (2016). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Presol Indo Prima Palembang.
- Darmawati. (2021). Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Universitas Islam Bandung*. 1(1). 36-41
- Dwiningrum, S. I. A. (2012). Ilmu sosial & budaya dasar. Yogyakarta : UNY Press.
- Elizar, Hasrudy Tanjung, (2018). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 1(1) September 2018, 46-58.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iko kumawati, Achmad Fauzi, Mukti amini, (2022), Pengaruh Motivasi kerja, Budaya kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di era new normal masa pandemic covid 19 (studi kasus pada badan keuangan dan asset daerah kabupaten Sumbawa), *Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi (JEMSI)*. 3(5), E-ISSN : 2686-5238
- Kalbuana, N. (2022). Pengaruh Narsisme CEO Dan Arus Kas Bebas Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 5(1), 36-45.
- Kalbuana, N., Asih, P., & Simbolon, S. L. Solihin, & Kurniawati, Z.(2021). Impact of Covid-19 Vaccination on Airline Business in Indonesia. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 25(3), 1-10.
- Kosseck, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). Work-life flexibility for whom? Occupational status and work-life inequality in upper, middle, and lower level jobs. *Academy of Management Annals*, 12, 5—36.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu,(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kesebelas*, Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset,
- Muhammad fadhlin Ramadhika, Sri suwarsih, (2022), Pengaruh budaya kerja dan dukungan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan selama work from home. *Bandung Conference series : business and management*. 2(1), ISSN : 2828-2531
- Oktarini, (2021), Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, *Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi (JEMSI)*, 3(1).
- Pardani, K. K., & Damayanthi, I. G. A. E. (2017). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Partisipasi Pemakai, Manajemen Puncak Dan Kemampuan Pemakai Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 19(3), 2234-2261.
- Prasetyo, I., Endarti, E. W., Endarto, B., Aliyyah, N., Helmi, R., & Kalbuana, N. (2021). Types Of Conflict Influence On Management Behavior. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, (24), 1-13.
- Prasetyo, I., Endarti, E. W., Endarto, B., Aliyyah, N., Rusdiyanto, R., Suprapti, S., ... & Al-asqolaini, M. Z. (2021). Performance Is Affected By Leadership And Work Culture: A Case Study From Indonesia. *Academy of Strategic Management Journal (ASMJ)*, 20(2), 1-14.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *e Jurnal Katalogis*. 4(2).
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Simarmata, J., Chaerul, M., Mukti, R. C., Purba, D. W., Tamrin, A. F., Jamaludin, J., ... & Meganingratna, A. (2020). *Teknologi Informasi: Aplikasi dan Penerapannya*. Yayasan Kita Menulis.

- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung. : Alfabeta.
- Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif .Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Supriyadi, Gering. dan Guno, Tri. (2007). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah:Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III*. Lembaga Administrasi Negara. Jakarta.
- Taliziduhu Ndraha. (2003). *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Warsita, Bambang. (2008). *Teknologi Pembelajaran: Landasan & Aplikasinya*, Jakarta : Rineka.