

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PERILAKU BERBAGI ILMU PENGETAHUAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Bayu Pratama Azka<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Universitas Putra Indonesia YPTK, Indonesia

**Corresponding Author:** Bayu Pratama Azka\* [bayupratamaazka@upiypk.ac.id](mailto:bayupratamaazka@upiypk.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Pengembangan karir, Perilaku berbagi Ilmu Pengetahuan, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Karyawan

*Received :* 03, Agustus 2023

*Revised :* 04, Agustus 2023

*Accepted:* 05, Agustus 2023

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji besar pengaruh pengembangan karir, perilaku ilmu pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pada karyawan pada Rumah sakit Universitas Andalas Padang. Dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan pengumpulan kuesioner dengan sampel 100 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Statistical Program For Social Science (SPSS). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : (1) Bahwa secara parsial terdapat positif yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Universitas Andalas. (2) Bahwa secara parsial terdapat negatif yang signifikan perilaku berbagi ilmu pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Universitas Andalas. (3) Bahwa secara parsial terdapat positif yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Universitas Andalas. (4) Bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif yang signifikan pengembangan karir, perilaku berbagi ilmu pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Universitas Andalas.

---

## PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan virus Covid-19 belakangan ini yang menjadi penyebab masalah Kesehatan didunia, salah satunya di Indonesia dan khususnya di kota Padang Sumatera Barat, akibatnya virus Covid-19 yang menyerang manusia di kota Padang mengakibatkan jumlah pasien bertambah dengan cepat dan drastis, yang semulanya pasien yang masuk rumah sakit sekitar 7-8 orang perhari sejak munculnya pandemi ini menjadi 12-13 orang perhari, seiring bertambahnya jumlah pasien yang dirawat sedangkan tenaga medis jumlahnya hanya segitu segitu saja, dan itu mempengaruhi kinerja karyawan disana, yang awal mulanya satu tenaga medis merawat 10 orang pasien perhari dan sejak masa pandemi satu tenaga medis bisa merawat 100 orang pasien perhari, itu menyebabkan turunnya kinerja karyawan dan tenaga medis disana.

Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi dikelola manusia. Tanpa manusia, organisasi itu tidak ada. Tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola organisasi kerap kali bersumber dari masalah- masalah yang ada kaitannya dengan manusia. Oleh karena itu mengelola sumberdaya manusia (SDM) adalah sumber daya paling vital merupakan aktivitas sentral dan strategis Organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang sudah di berikan perusahaan selalu bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang produktif yang berperan sebagai penggerak organisasi, baik lembaga maupun bisnis, serta bakatnya harus dilatih dan dikembangkan (Williams & Bangun, 2022). Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Pengukuran kinerja merupakan salah satu factor yang penting dalam perusahaan maupun organisasi. Bila suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mengukurnya, maka menyebabkan timbulnya kesulitan dalam mengelola manajemen. Pengaruh kinerja berdampak besar terhadap aktivitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi maupun diluar organisasi (Ridyanningtias, 2018).

Pengembangan karir adalah kombinasi dari kebutuhan pelatihan masa depan dan perencanaan sumber daya manusia. Dari sudut pandang karyawan, pengembangan karir memberikan gambaran tentang jalur karir masa depan dalam organisasi dan menunjukkan kepentingan jangka panjang organisasi bagi karyawannya. Bagi organisasi, pengembangan karir memberikan jaminan bahwa akan ada karyawan yang akan mengisi posisi kosong di masa depan. (Sugiarti, 2021)

Menurut Ajzen (2018) faktor- faktor yang mempengaruhi intensi untuk melakukan suatu perilaku terdiri dari sikap, kepribadian, usia, jenis kelamin, Pendidikan, emosi, inteligensi, pengalaman, ras dan etnis. Berdasarkan beberapa pengertian intensi dan proses pembentukannya, dapat disimpulkan bahwa intensi merupakan komponen dalam diri individu yang mengacu pada keinginan untuk melakukan tingkah laku tertentu dalam kehidupan sehari-hari. Definisi berbagi ilmu pengetahuan menurut (Van den Hoof & Lambert, 2020),

<https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

knowledge sharing adalah proses timbal balik dimana individu bertukar pengetahuan (*tacit dan explicit knowledge*) dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan (solusi) baru. Menciptakan pengetahuan akan bermanfaat untuk menambah pengalaman kerja.

Menurut (Efendi & Winenriandhika, 2021), pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Menurut (Arnold, CM; Kojo & Sendow, 2019),

“Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan yang didapat seseorang secara langsung melalui proses pekerjaan sehari-hari sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena, pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak”. Selama COVID-19, pengalaman kerja perawat triase terutama meliputi ketakutan akan infeksi dan transmisi, tekanan kerja yang tinggi, rasa kekuatan tim dan kepedulian para pemimpin. Disarankan bahwa manajer keperawatan harus memastikan sumber daya manusia perawat triase, meningkatkan pelatihan, memperkuat darurat latihan, meningkatkan penanggulangan darurat keperawatan, dan meningkatkan kemampuan respon perawat triase selama epidemi (Xu et al., 2021).

## METODOLOGI

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Universitas Andalas, Komplek Kampus Unand, Jalan Universitas Andalas, Limau Manis, Kec. Pauh, Kota Padang, Sumatera Barat, 25176. Dengan waktu kurang lebih dari bulan Oktober 2022 sampai Februari 2023.

### Jenis Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian penulis dapat digolongkan pada penelitian yang bersifat deskriptif dan kuantitatif. metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jadi. Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk mencadarkan karakteristik individu atau kelompok.

### Penentuan Populasi dan Sampel Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditentukan oleh seorang peneliti untuk dipelajari dan yang kemudian diambil sebuah kesimpulan hal ini dipaparkan oleh (Sugiyono 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Rumah Sakit Universitas Andalas Padang sebanyak 461 karyawan.

## **Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Teknik purposive sampling, yang dapat diartikan bahwa Teknik ini diambil dari pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019). Sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili karakteristik, kualitas dan memiliki syarat representative dari populasi dengan memperhatikan beberapa factor antara lain derajat keragaman, proporsi yang dikehendaki, biaya, serta waktu yang tersedia. Sampel adalah Sebagian atau wakil yang diteliti dalam populasi. (Masngudi 2018) : “Jika populasinya kurang dari 100 lebih baik semua populasinya dijadikan sampel, selanjutnya jika populasinya lebih dari 100 maka sampelnya minimal 10-25%”. Maka sampel yang digunakan ialah sebanyak 100 sampel.

## **Instrumen Penelitian dan Teknik Analisis Data Instrumen Penelitian**

Jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang maupun sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert yang digunakan terdapat 5 skor yaitu sangat setuju (5 skor), setuju (4 skor), netral (3 skor), tidak setuju (2 skor), sangat tidak setuju (1 skor). Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti dan disebut sebagai variabel penelitian.

## **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data menggunakan aplikasi SPSS. Sumber data yang diperoleh dapat dilakukan dengan wawancara kepada karyawan Rumah Sakit Universitas Andalas Padang.

Sedangkan sumber data dari penelitian ini ada 2 macam, antara lain yaitu sumber data primer. Sumber Data Primer adalah data yang dapat diperoleh dari informan, informan adalah orang yang memberikan data atau informasi yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini pada pengukuran kinerja pada rumah sakit universitas andalas yang dijadikan sampel, dan penyebaran kuesioner kepada setiap kinerja dan menjadikan motivasi sendiri untuk pengembangan karir. Selanjutnya Sumber data sekunder. Sumber data yang diperoleh dari dokumen, yaitu berupa tulisan atau catatan yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dibahas dengan penelitian Metode pengumpulan data yang digunakan antara lain Adapun data yang dapat digunakan dalam metode pengumpulan data pada peneliti ini antara lain studi kepustakaan dan studi lapangan. Teknik pengumpulan data dan informasi ini dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain yaitu observasi, wawancara dan kuesioner. Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukan pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bisa serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi (Ghozali, 2018).

## **HASIL PENELITIAN**

Setelah semua informasi dan data terkumpul langkah selanjutnya adalah melakukan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS. Pada pengolahan data uji asumsi klasik Digunakan untuk mengetahui apakah instrument dan regresi berganda dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Data yang diuji lebih besar daripada 50 (respondennya lebih dari 50 orang) menggunakan uji *One Kolmogorov-Smirnov Test*, dengan melihat nilai *Asymp. Sig* tingkat signifikan  $> 0,05$  maka menunjukkan data berdistribusi normal. Maka hasilnya dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut;

**Tabel 1**

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64404959
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.054
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui uji normalitas menunjukkan *Asymp.Sig (2-tailed)* besar dari 0,05 yaitu 0,200 untuk semua variabel. Ini mengidentifikasi bahwa data terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

### Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat dilihat value inflation factor (VIF). Apabila nilai VIF  $> 10$ , terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF  $< 10$ , tidak terjadi multikolinieritas. Maka hasilnya dapat dilihat dari tabel 4.18 dibawah ini.

**Tabel 2**

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistik	
	Tolerance	VIF
(Constang)		
Pengembangan Karir	0.512	1,955
Perilaku Berbagi Ilmu Pengetahuan	0.352	2.838
Pengalaman Kerja a. Dependensi Variable; kinerja Karyawan	0.552	1,813

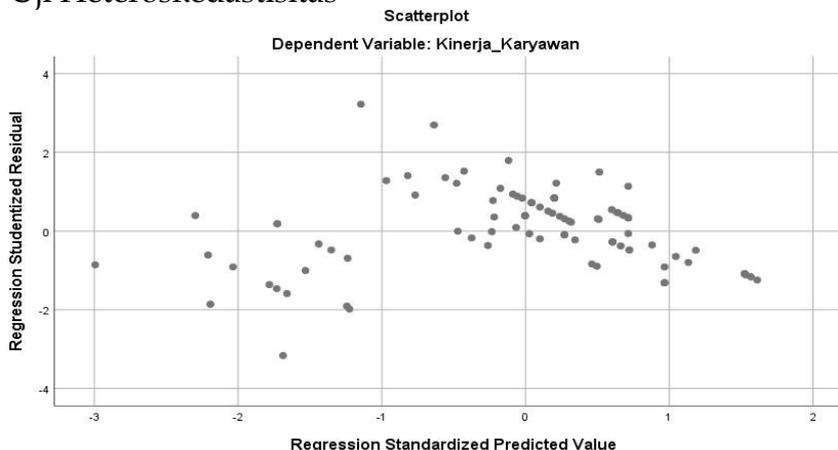
Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa semua nilai tolerance  $> 0,10$  dan hasil perhitungan nilai  $VIF < 10$  ini berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang digunakan sebagai prediksi dalam penelitian ini bebas dari asumsi klasik.

## Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. jika  $sig > 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan sebaliknya. Maka dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

### Grafik 1

Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik 1 diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sebab tidak ada pola yang jelas serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis pertama yang diajukan terbukti dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}} 4,933 > 1,66$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hipotesis pertama diketahui bahwa adanya hubungan atau korelasi yang baik antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan nilai hubungan langsung sebesar 0,430. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Balbed & Sintaasih, 2019) dengan judul penelitian pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja karyawan. Dengan hasil penelitian pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Apabila Rumah Sakit Universitas Andalas Padang ingin meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan karir maka perlu memperhatikan hal - hal terkait indikator pengembangan karir, diantara empat indikator pengembangan karir, yaitu jabatan, jenis kelamin, prestasi kerja, dan perasaan puas indikator yang paling dominan adalah indikator pertama pada pertanyaan kedua yaitu Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan dalam variabel pengembangan karir memiliki nilai TCR 90,6 dan nilai coefficients paling tinggi dengan nilai 0,506, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Perilaku Berbagi Ilmu Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis kedua yang diajukan tidak terbukti dengan tingkat signifikan  $0,936 > 0,05$  dan nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih kecil dari  $t_{\text{tabel}} -0,081 < 1,66$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa perilaku berbagi ilmu pengetahuan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hipotesis kedua diketahui bahwa adanya hubungan atau korelasi yang kurang baik antara perilaku berbagi ilmu pengetahuan terhadap kinerja karyawan dimana nilai hubungan langsung bernilai negatif sebesar 0,008. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fikri & Laily, 2022) dengan judul penelitian pengaruh perilaku berbagi ilmu pengetahuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif sebagai variabel

intervening. Hasil penelitian perilaku berbagi ilmu pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis ketiga yang diajukan tidak terbukti dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$   $6,056 > 2,02$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hipotesis pertama diketahui bahwa adanya hubungan atau korelasi yang baik antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai hubungan langsung sebesar 0,508. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Hidayat, 2021) dengan judul penelitian pengaruh pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vonex Indonesia Rancaekek. Hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Apabila Rumah Sakit Universitas Andalas Padang ingin meningkatkan kinerja karyawan melalui pengalaman kerja maka perlu memperhatikan hal – hal terkait indikator pengalaman kerja, diantara lima indikator pengalaman kerja, yaitu lama waktu/masa kerja, keterampilan yang dimiliki, Pendidikan, kepribadian, dan pengetahuan yang paling dominan adalah indikator keempat pada pertanyaan pertama Saya tidak akan menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi dalam variabel pengalaman kerja mempunyai nilai TCR yang tinggi sebesar 92,4 dan nilai coefficients sebesar 0,332, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 4. Pengaruh Pengembangan Karir, Perilaku Berbagi Ilmu Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis keempat yang diajukan terbukti dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dan lebih besar dari nilai  $F_{\text{tabel}}$  ( $53,783 > 2,70$ ) dengan tingkat signifikan  $0,000$  lebih kecil dari 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir, perilaku berbagi ilmu pengetahuan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hipotesis ketiga diketahui bahwa adanya nilai konstruk yang diberikan oleh pengembangan karir, perilaku berbagi ilmu pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dimana nilai konstruk sebesar 0,615 atau sebesar 61,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Reza, 2019) dengan judul penelitian pengaruh perilaku berbagi ilmu pengetahuan dan pengalaman kerja dan pengembangan karir melalui motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai balai wilayah sungai Sulawesi IV Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, perilaku berbagi ilmu pengetahuan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari pengujian yang dilakukan penulis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan ialah pada uji normalitas mengidentifikasi bahwa data terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda. Uji multikolienaritas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang digunakan sebagai prediksi dalam penelitian ini bebas dari asumsi klasik. Pada grafik diketahui tidak terjadi heteroskedasitas yang dimana data layak untuk diuji. Dari pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bahwa secara parsial terdapat positif yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
2. Bahwa secara parsial terdapat negatif yang signifikan perilaku berbagi ilmu pengetahuan terhadap kinerja karyawan.
3. Bahwa secara parsial terdapat positif yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif yang signifikan pengembangan karir, perilaku berbagi ilmu pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arnold, CM; Kojo, C., & Sendow, G. (2018). Performance Evaluation Effect and Work Experience on Position Promotion. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3028–3037.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui pemediasi motivasi kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676–4703.
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Marketama Indah.
- AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–110.  
<https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.383>
- Fikri, F., & Laily, N. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(7).
- Hidayat, I. S. (2021). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Vonex Indonesia Rancaekek*. Universitas Komputer Indonesia.
- Reza. (2019). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*.
- Sugiarti, E. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1).  
<https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>

- Van den Hoof, C., & Lambert, F. (2016). Mitigation of drought negative effect on ecosystem productivity by vegetation mixing. *Journal of Geophysical Research: Biogeosciences*, 121(10), 2667–2683. <https://doi.org/10.1002/2016JG003625>
- Williams, A., & Bangun, C. S. (2022). Artificial Intelligence System Framework in Improving The Competence of Indonesian Human Resources. *International Journal of Cyber and IT Service Management*, 2(1), 82–87. <https://doi.org/10.34306/ijcitsm.v2i1.91>
- Xu, S., Yang, Q., Xie, M., Wang, J., Shan, A., & Shi, F. (2021). Work experience of triage nurses in emergency departments during the prevalence of COVID-19. *International Emergency Nursing*, 56(March), 101003. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2021.101003>