

KOMPARASI KINERJA BERDASARKAN *GENDER*

Agung Edy Wibowo^{1*}, Rosie Oktavia Puspita Rini², Muhamad Nur. A. Nasution³, Supardi⁴

¹Perencanaan dan Pengembangan Pariwisata, Politeknik Pariwisata Batam

^{2,3}Manajemen Kuliner Politeknik Pariwisata Batam

⁴Manajemen Divisi Kamar, Politeknik Pariwisata Batam

Email: agungedy@btp.ac.id

ABSTRACT

This research aims to compare the performance between male and female teaching staff in campus environments, educational institutions. Using statistical data analysis methods, this study evaluates a number of variables that can influence performance, including work experience, workload, and interpersonal skills. The research results show that there is no significant difference in performance between male and female teaching staff at the Batam Tourism Polytechnic. These findings provide important insights regarding equality and equal contributions from teaching staff of various genders in the context of educational institutions. This study encourages a deeper understanding of the factors that can influence the performance of teaching staff at the Batam Tourism Polytechnic, as well as highlighting the importance of recognizing the contribution of each individual regardless of gender. Test results using SPSS. 21 through the independent sample t test, the conclusions of this study support the idea that efforts to improve and increase performance in educational institutions must focus on certain aspects that are universal, without identifying significant differences in performance based on gender. The first hypothesis proposed in this research was rejected, and instead it was found that there was no significant difference in performance between male teaching staff and female teaching staff. The second hypothesis proposed in this research was rejected, and instead it was found that male teaching staff did not have significantly higher performance compared to female teaching staff at the Batam Tourism Polytechnic.

Keywords: *performance, gender, independent sample t test, teaching staff.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan komparasi kinerja antara tenaga pendidik berjenis kelamin laki-laki dan perempuan di lingkungan kampus, institusi pendidikan. Dengan menggunakan metode analisis data statistik, studi ini mengevaluasi sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, termasuk pengalaman kerja, beban kerja, dan kemampuan interpersonal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja yang signifikan antara tenaga pendidik berjenis kelamin laki-laki dengan perempuan di Politeknik Pariwisata Batam. Temuan ini memberikan wawasan penting terkait kesetaraan dan kontribusi yang setara dari tenaga pendidik berbagai jenis kelamin (gender) dalam konteks institusi pendidikan. Studi ini mendorong pemahaman yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik di Politeknik Pariwisata Batam, serta menyoroti pentingnya mengakui kontribusi setiap individu tanpa memandang jenis kelamin. Hasil uji menggunakan SPSS. 21 melalui uji independent sample t test, memberikan kesimpulan penelitian ini mendukung ide bahwa upaya perbaikan dan peningkatan kinerja di lembaga pendidikan harus berfokus pada aspek-aspek tertentu yang bersifat universal, tanpa mengidentifikasi perbedaan signifikan dalam kinerja berdasarkan jenis kelamin. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini ditolak, dan sebaliknya didapati temuan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja yang signifikan diantara tenaga pendidik berjenis kelamin pria dan tenaga pendidik berjenis kelamin perempuan. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini ditolak, dan sebaliknya didapati temuan bahwa tenaga pendidik berjenis kelamin pria secara signifikan tidak memiliki kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga pendidik perempuan di Politeknik Pariwisata Batam.

Keywords: *kinerja, jenis kelamin, independent sample t test, tenaga pendidik.*

PENDAHULUAN

Pada era modern ini, peran gender dalam dunia kerja menjadi topik yang semakin mendapat perhatian. Meskipun perempuan dan laki-laki memiliki hak yang sama dalam akses pekerjaan, masih terdapat perbedaan signifikan dalam hal kesempatan dan kinerja di tempat kerja. Salah satu bidang yang menjadi sorotan adalah perbedaan kinerja berdasarkan gender di perusahaan tertentu. PT A, sebagai salah satu perusahaan besar, tidak terkecuali dari perdebatan seputar ketidaksetaraan gender di lingkungan kerja. Artikel ini akan membahas perbedaan kinerja yang mungkin terjadi di PT A antara karyawan pria dan wanita, serta faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi dinamika tersebut.

Penting untuk memahami bahwa pembahasan ini tidak bermaksud merendahkan atau menggeneralisasi salah satu jenis kelamin, namun lebih sebagai upaya untuk menganalisis potensi ketidaksetaraan yang dapat muncul di dalam perusahaan. Kesetaraan gender menjadi landasan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan produktif. PT A, dengan ragam karyawan dan posisi yang dimilikinya, menawarkan pandangan yang menarik untuk dieksplorasi terkait dengan perbedaan kinerja berdasarkan gender. Dalam konteks ini, kita akan mengeksplorasi statistik karyawan PT A berdasarkan jenis kelamin, mengidentifikasi apakah perbedaan tersebut tercermin dalam kinerja, dan mencari pemahaman lebih dalam mengenai faktor-faktor apa yang mungkin mempengaruhi pola kinerja tersebut. Analisis ini dapat memberikan wawasan yang

berharga bagi perusahaan dalam merancang kebijakan dan program yang mendukung kesetaraan gender, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan bagi semua karyawan, tanpa memandang jenis kelamin.

Dalam konteks perusahaan modern, perbedaan kinerja antara karyawan pria dan wanita menjadi sorotan karena dampaknya terhadap keadilan dan keberlanjutan organisasi. PT A sebagai entitas bisnis yang dinamis dan berkembang, diharapkan mampu memberikan teladan dalam mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif dan setara. Meskipun telah terjadi pergeseran paradigma terkait peran gender dalam beberapa tahun terakhir, masih banyak perusahaan yang dihadapkan pada tantangan terkait ketidaksetaraan dalam pengaksesan peluang karir dan penilaian kinerja.

Evaluasi kinerja tenaga pengajar merupakan suatu aspek yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Melalui proses ini, institusi pendidikan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan para pengajar, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta merancang program pengembangan profesional yang sesuai. Menilai kinerja tenaga pengajar bukan hanya sebatas pencapaian akademis siswa, tetapi juga mencakup kemampuan dalam menyampaikan materi pelajaran, interaksi dengan siswa, serta kontribusi terhadap lingkungan akademis. Dengan mengukur berbagai aspek tersebut, sekolah atau perguruan tinggi dapat memastikan bahwa proses pembelajaran berlangsung efektif dan efisien, menciptakan lingkungan belajar yang positif (Fleming, 2001).

Beberapa alasan mengapa kegiatan menilai kinerja tenaga pengajar sangat penting adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Pertama, evaluasi kinerja membantu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau pengembangan tambahan bagi tenaga pengajar. Dengan mengetahui area yang perlu ditingkatkan, institusi dapat menyusun program pengembangan profesional yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran. Kedua, proses evaluasi memberikan dorongan motivasi kepada tenaga pengajar untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Dengan adanya umpan balik yang jujur dan konstruktif, tenaga pengajar dapat merancang strategi perbaikan diri sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap hasil belajar siswa. Kesemuanya, evaluasi kinerja tenaga pengajar merupakan langkah proaktif dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

Perbedaan Individu

Perbedaan individu merujuk pada variasi yang terdapat di antara setiap orang dalam hal karakteristik, kemampuan, dan perilaku. Hal ini dapat mencakup berbagai aspek seperti kecerdasan, gaya belajar, kepribadian, preferensi sosial, dan sejumlah faktor lainnya yang membedakan satu individu dari yang lain. Konsep ini didasarkan pada pemahaman bahwa setiap orang memiliki kombinasi unik dari faktor-faktor tersebut, yang membentuk identitas dan keunikan mereka. Perbedaan individu sangat kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk faktor genetik,, lingkungan, pengalaman hidup, dan interaksi sosial (Goldberg, 1993).

Pentingnya memahami perbedaan individu terletak pada pengaruhnya terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan, pekerjaan, dan interaksi sosial. Dalam konteks pendidikan, pemahaman terhadap perbedaan individu memungkinkan pendidik untuk merancang pendekatan pengajaran yang lebih responsif dan inklusif. Pembelajaran yang memperhatikan gaya belajar, kecerdasan, dan preferensi individu dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran serta memotivasi setiap siswa secara lebih personal. Oleh karena itu, pengakuan dan pengelolaan perbedaan individu adalah kunci untuk menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan optimal dan kesejahteraan bagi setiap individu dalam berbagai konteks kehidupan. Keragaman dalam Kecerdasan: Perbedaan individu sangat mencolok dalam aspek kecerdasan. Howard Gardner, dalam teorinya tentang kecerdasan majemuk, mengidentifikasi berbagai jenis kecerdasan, seperti kecerdasan linguistik, logika-matematis, musikal, spasial, interpersonal, intrapersonal, kinestetik, dan lainnya. Individu cenderung memiliki kombinasi kecerdasan yang berbeda-beda, yang mempengaruhi cara mereka belajar memecahkan masalah, dan berinteraksi dalam lingkungan sekitar.

Perbedaan dalam Gaya Belajar: Setiap individu memiliki gaya belajar yang unik. Menurut model belajar VARK (Visual, Auditory, Reading/Writing, Kinesthetic) oleh Neil Fleming, orang belajar melalui berbagai metode yang mencakup penggunaan visual, auditori, membaca/menulis, atau melalui pengalaman kinestetik. Perbedaan ini mencerminkan preferensi individu terhadap cara mereka menangkap informasi dan

membentuk dasar bagi pendekatan pembelajaran yang efektif.

Variasi dalam kepribadian: Teori kepribadian, seperti teori Myers-Briggs atau Big Five Personality Traits, (Myers, I. B., & McCaulley, 1985) menyoroti perbedaan signifikan dalam sifat-sifat individu. Beberapa orang mungkin cenderung lebih ekstrovert dan terbuka terhadap pengalaman baru, sementara yang lain lebih introvert dan lebih suka kestabilan. Perbedaan dalam kepribadian mempengaruhi cara individu berinteraksi dengan orang lain, menyelesaikan tugas, dan merespons situasi tertentu.

Kurva Belajar

Kurva belajar mengacu pada representasi grafis atau konseptual dari proses pembelajaran seseorang atau kelompok sepanjang waktu. Kurva ini mencerminkan bagaimana tingkat pemahaman atau keterampilan seseorang meningkat seiring berjalannya waktu dengan pengalaman atau latihan. Secara umum, kurva belajar menggambarkan hubungan antara waktu yang diinvestasikan dalam pembelajaran atau latihan dengan tingkat kemahiran atau pemahaman yang diperoleh.

Kurva belajar dapat memiliki bentuk yang berbeda-beda, tetapi bentuk umumnya mencakup fase awal di mana kemajuan belajar terjadi dengan cepat (tingkat pertumbuhan yang curam), disusul oleh fase di mana peningkatan mungkin melambat (tingkat pertumbuhan yang landai). Faktor-faktor seperti motivasi, metode pembelajaran, dan kompleksitas materi dapat

memengaruhi bentuk kurva belajar seseorang (Gardner, 1983)

Kurva belajar sering digunakan dalam konteks pendidikan, psikologi, dan manajemen untuk menggambarkan proses adaptasi dan perkembangan keterampilan atau pengetahuan. Memahami kurva belajar dapat membantu pengajar, pelatih, atau manajer dalam merencanakan pendekatan pembelajaran atau pelatihan yang lebih efektif.

Kinerja

Secara umum, kinerja merujuk pada hasil atau pencapaian yang dapat diukur dari suatu tindakan, pekerjaan, atau kegiatan. Pengertian kinerja dapat bervariasi tergantung pada konteksnya, namun pada dasarnya, kinerja mencerminkan sejauh mana individu, tim, atau organisasi mencapai tujuan atau standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi atau bisnis, kinerja sering diukur melalui pencapaian tujuan strategis, hasil keuangan, produktivitas, dan lainnya. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan penilaian keterampilan, produktivitas kerja, dan kontribusi terhadap tim atau proyek.

Selain itu, konsep kinerja juga dapat diterapkan pada berbagai bidang, termasuk seni, olahraga, dan pendidikan. Misalnya, dalam seni pertunjukan, kinerja dapat merujuk pada penampilan seorang seniman di atas panggung, sementara dalam olahraga, kinerja dapat diukur melalui pencapaian atlet dalam kompetisi. Penting untuk diingat bahwa definisi kinerja dapat bervariasi tergantung pada konteks dan tujuan pengukuran yang ingin dicapai. Secara

keseluruhan, kinerja mencakup evaluasi hasil dan pencapaian untuk mengukur efektivitas atau efisiensi suatu tindakan atau kegiatan. Evaluasi kinerja tidak hanya memberikan manfaat bagi individu dan organisasi, tetapi juga merupakan alat yang penting dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Dengan menilai kinerja karyawan, perusahaan dapat menentukan area di mana karyawan memerlukan peningkatan keterampilan atau pengetahuan. Ini memungkinkan penyusunan rencana pengembangan yang spesifik dan sesuai dengan kebutuhan individu, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kapabilitas dan kontribusi mereka terhadap tim dan organisasi secara keseluruhan. Pentingnya penilaian kinerja juga terkait dengan pengelolaan kinerja yang efektif. Manajer yang dapat memberikan umpan balik secara konstruktif dan memahami kebutuhan serta aspirasi karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Komunikasi yang terbuka dan transparan tentang ekspektasi kinerja, tujuan organisasi, dan peluang pengembangan karir dapat meningkatkan kepercayaan dan keterlibatan karyawan.

Meskipun banyak perusahaan mengadopsi metode penilaian kinerja tradisional, ada tren menuju pendekatan yang lebih kontekstual dan berkelanjutan. Pendekatan ini melibatkan umpan balik berkelanjutan sepanjang tahun, bukan hanya pada waktu penilaian tahunan. Metode ini menciptakan fleksibilitas yang lebih besar dalam menanggapi perubahan lingkungan bisnis dan memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang terus-menerus tentang kinerja mereka

Efektivitas penilaian kinerja juga berkaitan erat dengan kebijakan penggajian dan pengembangan karir. Hasil penilaian kinerja dapat menjadi dasar untuk menentukan insentif atau promosi bagi individu yang berkinerja tinggi, sementara karyawan yang memerlukan pengembangan lebih lanjut dapat diarahkan ke pelatihan yang sesuai. Proses ini menciptakan insentif yang sehat untuk meningkatkan kinerja dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka. Namun, perlu diingat bahwa proses penilaian kinerja tidak selalu tanpa tantangan. Kesalahan dalam penilaian, bias, dan ketidakjelasan tujuan penilaian dapat memengaruhi keadilan dan akurasi evaluasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem penilaian kinerja yang adil, transparan, dan terukur (Bacal, 2002)

Penelitian Terdahulu

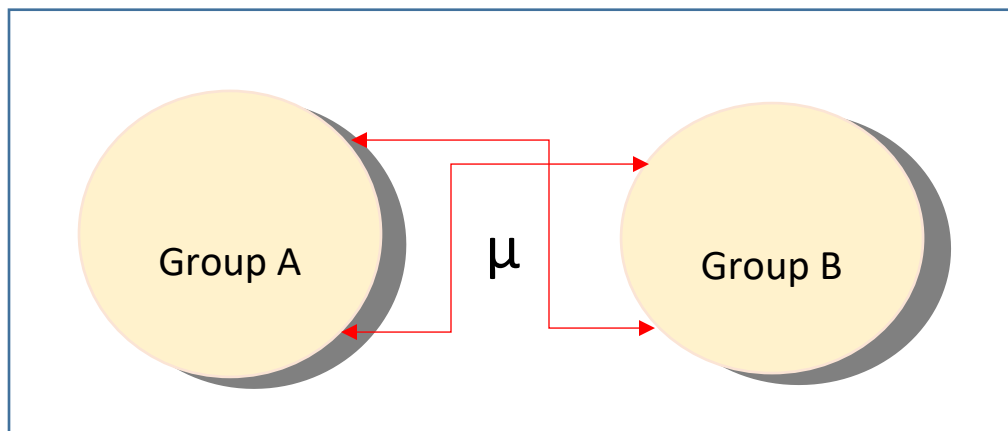
(Susitiningrum, 2015) melakukan penelitian berjudul Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Njonja Meneer Semarang. Hasil penelitian tersebut adalah (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Njonja Meneer Semarang. (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Njonja Meneer Semarang. (3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Njonja Meneer Semarang.

(Sahlan et al., 2015) melakukan penelitian berjudul Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank

Sulut Cabang Airmadidi. Hasil penelitian ini (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bank Sulut Cabang Airmadidi. (2) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bank Sulut Cabang Airmadidi.(3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bank Sulut Cabang Airmadidi.

(Wibowo, A.E., Abnur, 2022)memberikan hasil penelitian perbedaan kinerja kualitas layanan karyawan restoran sederhana dan nasi kapau pada kawasan wisata kuliner the vitka city complex, hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan signifikan diantara kedua pekerja kelompok tersebut pada hasil kinerja mereka.

Kerangka Penelitian



Gambar 1.1. Kerangka Penelitian

Hipotesis

H₁: Terdapat perbedaan kinerja yang signifikan antara tenaga pengajar berdasarkan jenis kelamin di Politeknik Pariwisata Batam

H₂: Tenaga pendidik berjenis kelamin pria secara signifikan memiliki kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga pendidik perempuan

Metode Penelitian

Penelitian ini menggambarkan hubungan jenis kelamin terhadap kinerja

dalam sebuah organisasi, dalam studi ini variabel yang akan dicoba untuk dijelaskan adalah variabel jenis kelamin, yang berada pada kelompok atau entitas yang sama yang keduanya berkedudukan bebas tidak saling memberikan pengaruh dalam sub kelompok atau sub entitas dalam kelompok besarnya. Model riset ini akan diselesaikan dengan alat analisis independent sample t test ((Wibowo, 2012). Data historis berupa nilai kuantitatif keberhasilan kinerja periode pengamatan didapatkan melalui pengamatan terhadap laporan pihak penyedia yaitu data dukung sekunder berupa laporan kinerja masa tinjau

pada masa lalu, sehingga ketersediaan data merupakan data sekunder (Sanusi, 2011).

Populasi dan Sampel

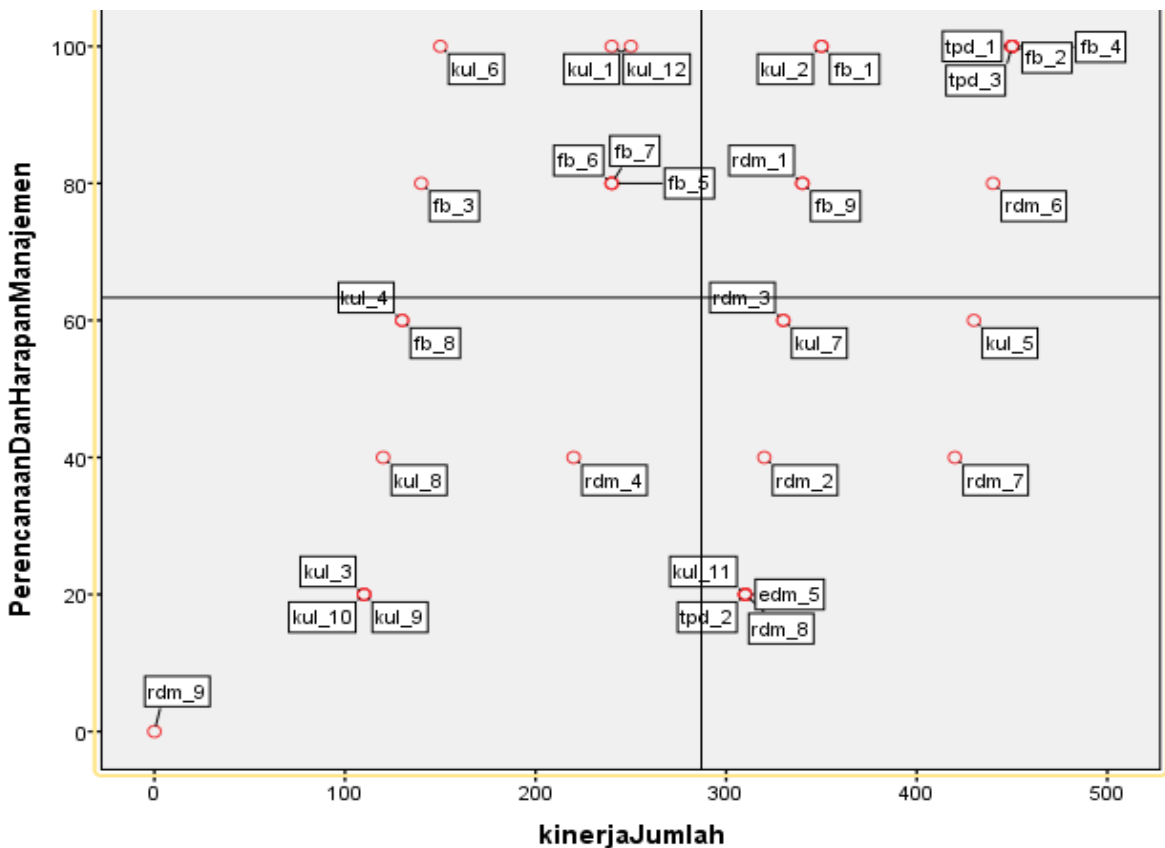
Populasi adalah domain generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik spesifik atau tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar yang ada di Politeknik Pariwisata Batam yang

berjumlah 36 Orang. Sampel penelitian menggunakan model *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Wibowo, 2021).

Teknik Pengambilan Sampel

Proses pengambilan sampling dilakukan dengan menggunakan teknik *sample jenuh*, dimana setiap elemen populasi digunakan menjadi anggota sampel penelitian (Sugiyono, 2012)

HASIL DAN PEMBAHASAN

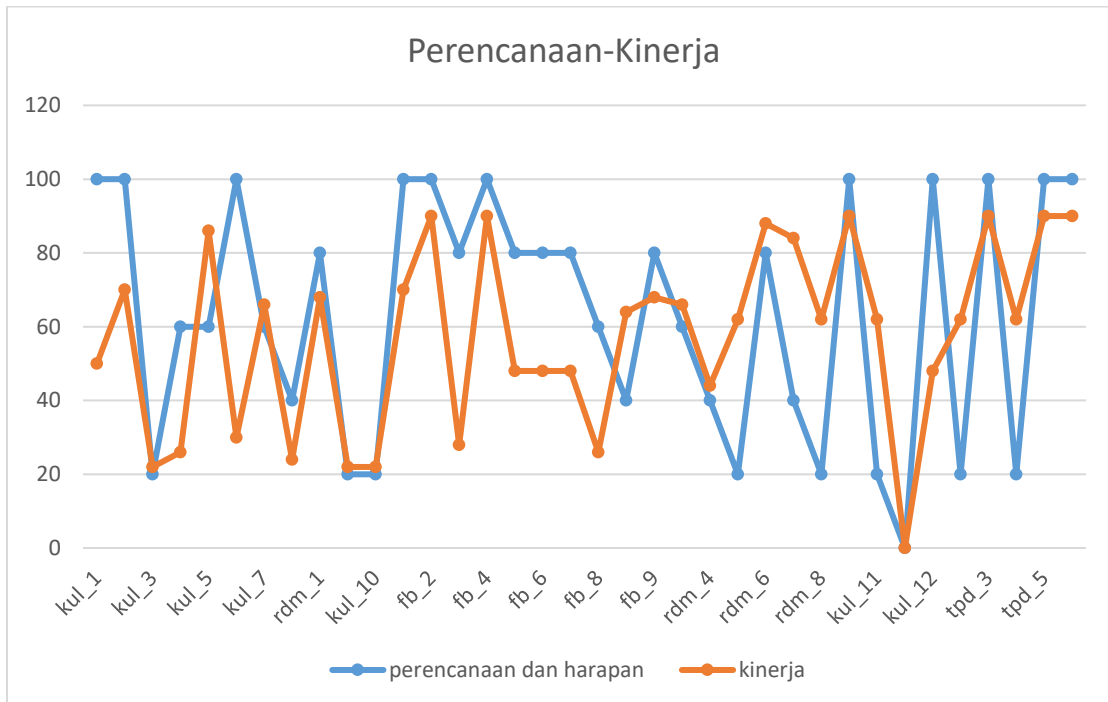


Gambar 1.2 Mapping distribusi kinerja,perencanaan dan harapan manajemen

Dari gambar 1.2 dapat ditunjukkan bahwa masing tenaga pendidik di institusii memiliki variasi pencapaian yang sangat beragam dan secara acak memiliki capaian dengan variasi yang variatif yang menunjukkan keragaman dalam mencapai tujuan individu yang beragam dari sisi capaian hasil. Hampir semua kuadran dalam mapping diagram kartesius terdapat sejumlah tenaga pendidik yang berada pada wilayah tersebut. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa masing masing individu dalam organisasi tersebut tidak secara serempak dapat memenuhi kualifikasi untuk mendapatkan nilai mean atau rata rata yang sama atau minimal penyimpangan dari rata rata nilai yang berbeda.

Hasil ini tentu saja memberikan dampak bagi model pengawasan dan

pengarahan bagi manajemen, agar keberlanjutan kegiatan capaian kinerja perlu dikontrol dengan lebih baik, sehingga dapat noktah noktah yang menggambarkan nilai kinerja masing masing tenaga pendidik yang ada di institusi dapat berangsur angsur begreser mengarah ke kuadran 1. Kondisi tersebut merupakan kondisi ideal untuk menunjukkan sebuah bukti bahwa kegiatan masing masing tenaga pendidik di institusi benar terjadi kesesuaian antara perencanaan dengan kinerja yang ditampilkan, dan tepat pada aspek tingkat kepentingan pekerjaan yang dilakukan dengan hasil kinerja yang cukup memuaskan. Untuk memberikan gambaran grafis terhadap pencapaian individu dapat dilihat pada gamar grafik yang terdapat di bagian bawah in;



Gambar 1.3

Dari gambar 1.3 diperlihatkan kecenderungan arah yang fluktuatif dan cenderung tidak stabil, dengan kemungkinan lereng grafis yang menurun dari perencanaan dan kinerja yang ditunjukkan. Untuk mendapatkan gambaran utuh hasil kajian

perbedaan kinerja jenis kelamin laki-laki dan perempuan, dimana perbedaan kinerja di antara kelompok tersebut memiliki nilai hasil hitung uji sebesar -3,338 (*mean difference*), dapat diberikan penjelasan melalui tabel hasil uji di bawah ini:

Tabel 1.1 Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
KinerjaDosen	Equal variances assumed	,016	,901	-,353	34	,726	-3,338	9,453	-22,549	15,872

Hasil dari uji dalam tabel 1.1 independent sample test menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.726 atau sebesar 72.6%. Nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Hasil uji ini membuktikan bahwa dari sisi kinerja, tenaga pendidik atau dosen yang berjenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan tenaga pendidik atau dosen yang berjenis kelamin perempuan menunjukkan tidak terdapat perbedaan performansi atau kinerja di lingkungan organisasi tersebut.

Hasil uji tersebut juga membuktikan bahwa dari sisi kinerja, tenaga pendidik atau dosen yang berjenis kelamin laki lak secara signifikan tidak memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga pendidik atau dosen yang berjenis kelamin perempuan. Kedua hasil ini sekaligus dapat memberikan gambaran bahwa kinerja tenaga pendidik atau dosen dalam institusi tersebut adalah sama atau tidak terdapat perbedaan kinerja.

SIMPULAN

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan kinerja yang signifikan antara tenaga pengajar

berdasarkan jenis kelamin di politeknik pariwisata batam, tidak terbukti.

Hipotesis kedua yang menyatakan tenaga pendidik berjenis kelamin pria secara signifikan memiliki kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga pendidik perempuan, tidak terbukti.

Hasil menunjukkan terdapat perbedaan nilai rata rata dari pengukuran kinerja tenaga pengajar yang dilihat dari aspek gender. Dimana rata rata kinerja tenaga pengajar atau dosen laki laki lebih rendah dari rata rata nilai kinerja tenaga pengajar atau dosen perempuan.

Manajemen perguruan tinggi perlu memberikan variabel tambahan untuk mendapatkan yang lebih komprehensif dan tidak mendasarkan pada model penilaian beban kerja dosen yang bersifat monoton

DAFTAR PUSTAKA

Bacal, R. (2002). *Performance Management*. McGraw-Hill, N.Y, USA.
 Fleming, N. D. (2001). *Teaching and Learning Styles: VARK Strategies*.
 Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences* No Title.
 Goldberg, L. R. (1993). *The Structure of Phenotypic Personality Traits*. *American Psychologist*,.

Myers, I. B., & McCaulley, M. H. (1985). *Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator*.
 Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 3(1), 52–62.
 Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta. 135.
 Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
 Susitianiingrum. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Njonja Meneer Semarang. *Journal of Social and Political of Sciences*.
 Wibowo, A.E., Abnur, A. (2022). Perbedaan Kinerja Kualitas Layanan Kuliner Restoran Sederhana dan Rumah Makan Nasi Kapau pada Kawasan Wisata Kuliner di Kota Batam. *JURNAL MATA PARIWISATA*, 1(1), 11–16.
 Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Penerbit Gava Media, Yogyakarta. 53.
 Wibowo, A. E. (2021). *Metodologi Penelitian Pegangan untuk Menulis Karya Ilmiah*. Penerbit Insania, Cirebon.