Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan
e-ISSN: 2986-7266
Vol. 01 No. 01 (2023)
ISSN 2986-7266

Dunning-Kruger Effect: Mengapa Seseorang Merasa Dirinya Pintar?

Alfian Adhista Nugraha
Universitas Insan Pembangunan Indonesia, Indonesia
Corresponding email: alfianadhista@gmail.com

Abstrak – Menurut David Dunning dan Justin Kruger pada artikelnya yang berjudul *On Being Ignorant Of One's Own Ignorance* menggambarkan bahwa orang-orang yang berkinerja buruk di banyak bidang sosial dan intelektual tampaknya sebagian besar tidak menyadari betapa kurangnya keahlian mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode simak catat karena sumber data yang penulis peroleh melalui menyimak. Sedangkan sumber penielitian ini ddidapatkan dari hasil simak tutur di channel youtube Berilmu dengan judul "*Dunning-Kruger Effect*, Mengapa ada Ustadz dan Motivator Dadakan, Kenapa Orang Terlalu Percaya Diri". Hasil telaah singkat dari proses menyimak kajian ini adalah seseorang yang mengalami *dunning-kruger effect* merasa dirinya superior dan paling pintar, tidak bisa menerima kritik dan saran dari orang lain. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah *dunning-kruger effect* ini mengajarkan kita untuk tidak pernah berhenti mencari ilmu. Manusia harus menyadari bahwa banyak pengetahuan yang belum diketahui. Agar terhindar dari *dunning-kruger effect* sebaiknya kita harus bisa menerima kritik dan saran dari orang lain agar kita bisa berkembang dalam hal berpikir dan mendapatkan pengetahuan yang luas.

Kata Kunci: *dunning-kruger effect*, kritik dan saran, mengapa seseorang merasa dirinya pintar.

Abstract - *The purpose of this research is to find out how to avoid the dunning-Kruger effect. In this study, the researcher used a qualitative approach with the note-taking method because the source of the data the author obtained was through listening. The result of a brief review of the process of listening to this study is that someone who experiences the dunning-kruger effect feels that he is superior and the smartest, unable to accept criticism and suggestions from others. In order to avoid the dunning-kruger effect, we must be able to accept criticism and suggestions from others so that we can develop in terms of thinking and gain broad knowledge.*

Keywords: *dunning-kruger effect, criticism and suggestion, why does someone think he is smart.*

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari, kita pasti pernah menjumpai atau mendengar bahwa ada orang yang mengaku jika dirinya sangat memahami suatu bidang. Seolah-olah ia adalah seseorang yang paling ahli dalam bidang tersebut. Padahal jika kita lihat, kemampuan orang itu terbilang biasa saja atau bahkan masih kurang. Tidak jarang pula, seseorang mengaku bahwa ia sudah sangat pintar dalam suatu hal padahal pada kenyataannya ia baru saja mempelajarinya. Orang-orang seperti ini bisa kita temukan dimana saja, misal dalam pekerjaan, sekolah, atau bahkan media sosial sekalipun. Jangankan orang lain, kita pun mungkin pernah mengalaminya sendiri.

Fenomena ini dapat disebut sebagai *dunning-kruger effect*. *Dunning-kruger effect* adalah keadaan ketika seseorang melebih-lebihkan kompetensi yang dimilikinya. Konsep ini dikembangkan oleh dua orang peneliti psikologi, yaitu David Dunning dan Justin Kruger. Mereka mampu membuktikan bahwa orang dengan kemampuan buruk memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk melebih-lebihkan (*overestimate*) performansi mereka dibandingkan orang dengan kemampuan yang benar-benar baik (DeAngelis, 2003).

Salah satu alasan *overestimation* ini adalah adanya kepercayaan diri berlebih atas kemampuan yang sebenarnya telah dievaluasi buruk (Ehrlinger, et al., 2008). Jadi, *dunning-kruger effect* ini menjelaskan keadaan ketika seseorang baru sedikit menguasai suatu hal, tetapi orang itu sudah merasa bahwa dirinya sangat menguasai hal tersebut hingga melebih-lebihkan kompetensinya. Hal tersebut terjadi karena pengetahuan yang ia miliki masih sedikit sehingga ia belum bisa menilai kemampuan diri yang sebenarnya (Cherry, 2019; Ehrlinger, et al., 2008).

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yakni ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan organisasi tertentu dalam suatu keadaan konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan holistik. Adapun metode yang digunakan adalah metode simak karena sumber data yang diperoleh dengan menyimak penggunaan bahasa (Mahsun, 2011:92). Sumber data yang disimak adalah video dari youtube channel Berilmu yang berjudul ”*Dunning-Kruger Effect*, Mengapa ada Ustadz dan Motivator Dadakan, Kenapa Orang Terlalu Percaya Diri”. Sedangkan objek penelitiannya adalah kajian dari *dunning-kruger effect*. Instrumen penelitian yang dipakai oleh peneliti yaitu *human interest*, yang mana peneliti berperan sebagai instrumen utama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kita semua mungkin pernah mengalaminya ketika kita sedang berkumpul atau kita sedang makan diluar dan secara tidak sengaja kita mendengar obrolan dari orang-orang lain. Ditempat itu kita mendengar berbagai macam cerita dari orang lain. Seseorang tersebut berbicara tentang sesuatu yang terkesan ia sangat menguasai apa yang sedang dibicarakan tetapi ketika kita mencoba *search* di google untuk memfasilitasi pembicaraan orang tersebut ternyata apa yang dibicarakan hanyalah sebuah miskonsepsi dan hanyalah sebuah ketidakpahaman. Kemudian kita berpikir dan bertanya orang tersebut paham atau tidak dengan apa yang sedang dia sampaikan atau mungkin jika kita menguasai tentang apa yang sedang dibicarakan orang tersebut dan kita tahu bahwa itu adalah sesuatu yang salah kita hanya bisa tertawa dalam hati menertawakan segala kebodohan dan omong kosong orang tersebut. Itu adalah sedikit contoh daripada *dunning-kruger effect* bisa menjelaskan mengapa orang yang sedikit tahu tentang suatu hal akan cenderung *overconfidence* atau terlalu percaya diri dengan kemampuan dirinya, atau singkatnya ia adalah seseorang yang merasa pintar. Bisa saja ini dialami oleh semua orang, mungkin orang yang baru saja hijrah dan kenal dengan ilmu agama dengan sedikit ilmu yang ia miliki tetapi ia mulai berani dan dengan sangat percaya diri naik panggung memberikan ceramah agama, mulai berani berkomentar dan mengolok-olok seorang ulama besar dari golongan lain, atau mungkin seorang yang baru saja ikut seminar bisnis dengan sangat percaya diri dan sangat semangat dia mencoba untuk membuka bisnis baru dan akhirnya bangkrut karena ia tidak punya ilmunya. Bahkan mungkin kita juga sering melihat orang-orang yang jelas-jelas salah tetapi ketika diberikan koreksi atas kesalahannya ia tetap bahwa dirinyalah yang benar.

Dunning-kruger effect efek adalah sebuah fenomena psikologis yang ditemukan oleh David Dunning dan Justin Kruger pada tahun 1999. Mereka berdua mengadakan serangkaian penelitian

mengenai kemampuan logika tata bahasa dan selera humor. Dalam penelitian itu mereka menemukan bahwasanya peserta dengan hasil yang rendah justru menilai kemampuan mereka secara berlebihan, sedangkan peserta dengan kemampuan yang lebih tinggi justru mereka tidak terlalu percaya diri dengan kemampuan mereka. Pada penelitian mengenai selera humor misalnya beberapa peserta menunjukkan kemampuan yang rendah dalam menentukan seberapa lucu sebuah humor uniknya kelompok inilah yang mereka merasa bahwa mereka mempunyai selera humor yang tinggi.

Ketika seseorang benar-benar menjadi orang yang sangat kompeten atau seorang ahli barulah kepercayaan diri mereka meningkat kembali. *Dunning-kruger effect* adalah fenomena saat orang-orang berkemampuan rendah menilai bahwa diri mereka lebih hebat lebih pintar dan lebih superior dan pada saat yang sama, mereka juga menganggap orang lain lebih bodoh, lebih rendah dan lebih inferior dibandingkan dengan dirinya. Seseorang yang mengalami *dunning-kruger effect* menghadapi dua masalah. Masalah yang pertama adalah kekeliruan informasi pada masa awal seorang belajar sesuatu. Hal ini kadang menimbulkan sebuah miskonsepsi kesalahpahaman atas informasi yang dia terima. Ketika seseorang mendapatkan sebuah *broadcast* tentang teori konspirasi, ia merasa teryakinkan dengan informasi tersebut dan menganggap bahwa informasi itu benar. Kemudian ia sebarkan pesan tersebut kemana-mana dan secara tidak sadar ia telah menyebarkan kebohongan. Masalah yang kedua adalah ketidaksadaran atas kekeliruan pengetahuan dan kemampuan mereka yang terbatas membuat mereka tidak menyadari bahwa mereka telah salah dalam memahami sesuatu. Akibatnya mereka merasa benar dan mereka tidak berinisiatif untuk mengkonfirmasi kebenaran dan mendalami informasi yang telah mereka terima. Itulah alasan seorang yang mengalami *dunning-kruger effect* terlihat kebodohannya. Pembicaraan mereka tidak jelas, kemampuan mereka buruk tetapi seringkali mereka memperlihatkan kebodohan mereka dengan penuh bangga dan percaya diri. Tetapi ketika dikoreksi, mereka tetap pada pendirian mereka. Sungguh orang-orang yang sangat menyebalkan rendahnya pengetahuan dan kemampuan yang mereka miliki membuat mereka tidak dapat mengenali tingkat keterampilan dan kompetensi orang lain, sehingga secara konsisten mereka memandang orang lain sebagai orang-orang yang lebih bodoh lebih tidak kompeten daripada dirinya.

Bagaimana ciri-ciri orang yang mengalami *dunning-kruger effect.* Perlu diingat bahwa ini bisa dialami oleh siapa saja, bisa jadi diri kita atau bahkan mungkin penulis sendiri. Mari kita berkaca yang pertama adalah merasa percaya diri yang berlebihan. Percaya diri memang baik tetapi percaya diri yang berlebihan justru menjadi sesuatu yang negatif. Akibatnya ia menjadi sulit menerima kritik dan saran dari orang lain. Jika kita merasa bahwa diri kita terlalu banyak mengindahkan saran dan kritik dari orang lain bisa jadi kita memiliki percaya diri yang berlebihan. Bisa jadi kita mengalami *dunning-kruger effect* yang kedua adalah menganggap lebih berkualitas pada bidang tertentu. Merasa mengetahui atau merasa ahli dibidang tertentu dapat menjadi ciri-ciri seorang yang sedang mengalami *dunning-kruger effect,* misalnya seorang yang baru saja masuk kuliah komputer ia merasa mengerti tentang komputer, padahal ia baru saja belajar mungkin baru sedikit yang diketahui tetapi ia seperti seorang yang ahli komputer. Yang ketiga adalah tidak bisa mengakui kelebihan orang lain. Seseorang yang mengalami *dunning-kruger* effect selalu merasa lebih superior daripada orang lain. Akibatnya ia merasa sangat sulit mengakui kelebihan orang lain. Ia merasa dirinyalah yang paling hebat. Tentu hal ini adalah sesuatu yang sangat buruk yang dapat menjadi penghambat pengembangan diri.Yang keempat adalah tidak bisa mengenali kekurangan diri karena sikap terlalu superior dan terlalu optimis. Iia akan sulit mengenali kekurangan dirinya sendiri. *Dunning-kruger effect* tentu menjadi sebuah jebakan bagi kita dalam mempelajari sesuatu. Kita berpikir bahwa kita telah menguasai hal yang kita pelajari, tetapi pada kenyataannya masih banyak yang belum kita ketahui.

Cara mengatasi agar terhindar dari *dunning-kruger effect* yaitu selalu bertanya tentang hal yang kita pelajari. Dengan sering mempertanyakan banyak hal, kita tidak akan pernah merasa cukup akan pengetahuan yang sudah dimiliki. Kita pun akan sadar bahwa terdapat banyak hal perlu digali lebih lanjut. Kita juga akan mengerti bahwa pengetahuan kita masih terbatas. Jangan berhenti mencari tahu suatu hal. Ketika seseorang terus mencari tahu hal yang ingin ia kuasai, ia akan semakin memahami bahwa banyak hal belum diketahui. Memang menurut *dunning-kruger effect* ini, seseorang akan kehilangan kepercayaan diri ketika ia mulai mencari tahu sesuatu lebih dalam. Hal tersebut dapat terjadi karena ia telah menyadari bahwa kemampuannya selama ini tidak sebaik yang ia kira dan ternyata banyak orang dengan kemampuan yang lebih baik darinya. Namun, seiring berjalannya

waktu, kepercayaan diri itu akan meningkat diiringi dengan semakin banyaknya ilmu yang didapatkan. Menerima kritik dan saran dari orang lain. Meskipun sulit, meminta kritik dan saran dari orang lain akan mempermudah kita dalam memahami ketidakmampuan yang kita miliki. Semua orang membutuhkan evaluasi dari orang lain untuk membantu mengenali pribadinya sendiri. Dengan menerima evaluasi tersebut, kita dapat memperbaiki segala kekurangan kita.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, *dunning-kruger effect* ini mengajarkan kita untuk tidak pernah berhenti mencari ilmu. Manusia harus menyadari bahwa banyak pengetahuan yang belum diketahui. Jangan sampai kita terjerat dalam sebuah fase ketika manusia merasa menjadi yang paling pintar padahal masih diselimuti kebodohan.

DAFTAR PUSTAKA

Agistiawati, E., Asbari, M., Basuki, S., Yuwono, T., Chidir, G., a, M., Silitonga, N., Sutardi, D., & Novitasari, D. (2020). Exploring the Impact of Knowledge Sharing and Organizational Culture on Teacher Innovation Capability. International Journal of Science and Management Studies (IJSMS), 3(3), 62–77. https://doi.org/10.51386/25815946/ijsms-v3i3p107

Asbari, M. (2015). Fokus Satu Hebat. Penerbit Dapur Buku.

Asbari, M. (2020). Is Transformational Leadership Suitable for Future Organizational Needs? International Journal of Sociology, Policy and Law (Ijospl), 01(01), 51–55. https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/17

Asbari, M., & Novitasari, D. (2021). Pengaruh Aktivitas Berbagi Pengetahuan dan Mediasi Budaya terhadap Kemampuan Inovasi Guru. Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan, 5(1), 50. https://doi.org/10.17977/um025v5i12020p50

Asbari, M., & Prasetya, A. B. (2021). Managerial Coaching: Rahasia Membangun Kinerja, Komitmen Tim dan Modal Psikologis Guru. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, *5*(1), 490-506. https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1248

Asbari, M., & Prasetya, A. B. (2021). Managerial Coaching: Rahasia Membangun Kinerja, Komitmen Tim dan Modal Psikologis Guru. In Edumaspul: Jurnal Pendidikan (Vol. 5, Issue 1, pp. 490–506). https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1248

Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2022). Pengaruh Trust in Leadership terhadap Perilaku Inovatif Guru. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, *1*(1), 1–6. https://doi.org/10.9000/jupetra.v1i1.1

Asbari, M., Novitasari, D., Purwanto, A., Fahmi, K., & Setiawan, T. (2021). Self-leadership to Innovation: The Role of Knowledge Sharing. International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS), 02(05), 21–36. https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/68

Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali, G. (2020b). Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus pada Industri Ritel. JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan), 5(3), 183. https://doi.org/10.32503/jmk.v5i3.1093

Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali. (2020a). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah Sebagai Mediator. Jurnal Manajemen, 10(2), 84–99. https://doi.org/10.30656/jm.v10i2.2371

Asbari, M., Nurhayati, W., Purwanto, A., & Putra, F. (2020). Pengaruh Genetic Personality dan Authoritative Parenting Style terhadap Pendidikan Karakter di Aya Sophia Islamic School. Edumaspul: Jurnal Pendidikan, 4(1), 142–155. https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.341

Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *22*(1), 54–71. https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.4888

Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). From Leadership to Innovation: Managing Employee Creativity. Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis, 4(1), 143–154. https://doi.org/https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.287

Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 22(1), 54–71. https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.4888

Asbari, M., Purwanto, A., & Novitasari, D. (2022). Diskursus Relasi Pengaruh Modal Psikologis terhadap Inovasi Guru. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, *1*(1), 13–20. https://doi.org/10.9000/jupetra.v1i1.3

Asbari, M., Santoso, P. B., & Prasetya, A. B. (2020). Elitical and antidemocratic transformational leadership critics: Is it still relevant? International Journal of Social, Policy, and Law (IJOSPL), 01(01), 11–16. http://www.ijospl.org

Azmi, A. F., & Asbari, M. (2022). Kenali Diri Agar Bahagia: Kajian Filosofis Fahruddin Faiz. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, *2*(1), 1–5. https://doi.org/10.9000/jupetra.v2i1.9

Baihaqi, M. F., & Asbari, M. (2022). Relakanlah untuk Sakit Sebentar: Sebuah Kajian Filsafat Singkat. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, *2*(1), 30–34. https://doi.org/10.9000/jupetra.v2i1.41

Berilmu (2022). *Dunning-Kruger Effect*, mengapa ada ustadz dan motivator dadakan, kenapa orang terlalu percaya diri. Channel youtube M. channel web: https://www.youtube.com/watch?v=-berToHGdT0 (diakses tanggal 21 Mei 2023)

Cherry, K. (2019). *The Dunning-Kruger Effect*. Verywell Mind. https://www.verywellmind.com/an-overview-of-the-dunning-kruger-effect-4160740 (diakses tanggal 21 Mei 2023)

DeAngelis, T. (2003, February). Why we overestimate our competence. *Monitor on Psychology*, *34*(2). http://www.apa.org/monitor/feb03/overestimate (diakses tanggal 21 Mei 2023)

Dunning, D. (2011). *Dunning-Kruger Effect: On Being Ignorant Of One's Own Ignorance*. *New York: Department of Pshychology*

Ehrlinger, J., Johnson, K., Banner, M., Dunning, D., & Kruger, J. (2008). Why the unskilled are unaware: Further explorations of (absent) self-insight among the incompetent. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *105*(1), 98–121. https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2007.05.002

Fayzhall, M., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Hutagalung, D., Maesaroh, S., Chidir, G., Goestjahjanti, F. S., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru Dalam Perspektif Organizational Learning. EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling, 2(1), 64–91. https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/413

Fayzhall, M., Asbari, M., Purwanto, A., Sestri Goestjahjanti, F., Yuwono, T., Rasyi Radita, F., Yulia, Y., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Transformational versus Transactional Leadership: Manakah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru? EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling, 2(1), 256–275. https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/463

Febriani, R., Asbari, M., & Yani, A. (2023). Resensi Buku: Berani Berubah untuk Hidup Lebih Baik. Jurnal Manajemen Pendidikan, 1(01), 1–6.

Hutagalung, D., Sopa, A., Asbari, M., Cahyono, Y., Maesaroh, S., & Chidir, G. (2020). Influence of Soft Skills, Hard Skills and Organization Learning on Teachers' Performance through Innovation Capability as Mediator. Journal of Critical Reviews, 7(19), 54–66. http://www.jcreview.com/?mno=101978. Journal of Critical Reviews, 7(19), 54–66.

Intrinsik, K., & Dosen, E. (2020). Meningkatkan Komitmen Organisasional Dosen : Analisis Pengaruh Kepemimpinan Perguruan Tinggi. EduPsyCouns …, 2(1), 561–581. https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/551%0Ahttps://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/download/551/307

Kamar, K., Novitasari, D., Asbari, M., Winanti, W., & Goestjahjanti, F. S. (2020). Enhancing Employee Performance During the Covid-19 Pandemic: the Role of Readiness for Change Mentality. Jurnal Dinamika Manajemen, 11(2), 154–166. https://doi.org/10.15294/jdm.v11i2.25279

Maesaroh, S., Asbari, M., Hutagalung, D., Agistiawati, E., Basuki, S., Radita, F. R., Nurasiah, Yulia, Y., Singgih, E., & Chidir, G. (2020). Pengaruh Religiusitas dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Mediasi Organizational Citizenship Behavior. EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling, 2(1), 276–290. https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/473

Mahsun. (2011). Metode Penelitian Bahasa: Tahapan Strategi, Metode, dan Tekniknya. Jakarta: Rajawali Pers.

Nadeak, M., Widodo, A., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2021). Understanding the Links between Coaching, OCB, and Individual Performance among MSME Employees. International Journal of Social and Management Studies, 01(04), 65–80. https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/52

Novitasari, D., Asbari, M., Rizky Wijaya, M., & Yuwono, T. (2020). Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment: Mediating Role of Intrinsic and Extrinsic Satisfaction. International Journal of Science and Management Studies (IJSMS), 3(3), 96–112. https://doi.org/10.51386/25815946/ijsms-v3i3p110

Novitasari, D., Asbari, M., Sutardi, D., Gazali, G., & Silitonga, N. (2020). Pengaruh Kesiapan untuk Berubah dan Efektivitas Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 15(2), 22–37. https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1152

Novitasari, D., Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., & Farhan, M. (2020). The Role of Religiosity, Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior Mediation on Woman Teachers' Performance. Solid State Technology, 63(6), 2953–2967.

http://solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/3380. Solid State Technology, 63(6), 2953–2967. https://www.researchgate.net/profile/Masduki-Asbari/publication/348927578_The_Role_of_Religiosity_Leadership_Style_Job_Satisfaction_and_Organizational_Citizenship_Behavior_Mediation_on_Woman_Teachers'_Performance/links/60175b60a6fdcc071ba913d5/The-Role-of

Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., & Asbari, M. (2020). The Role of Readiness to Change between Transformational leadership and Performance: Evidence from a Hospital during Covid-19 Pandemic. APMBA (Asia Pacific Management and Business Application), 9(1), 37–56. https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2020.009.01.4. APMBA (Asia Pacific …, 9(1), 37–56. https://www.apmba.ub.ac.id/index.php/apmba/article/view/378%0Ahttps://www.apmba.ub.ac.id/index.php/apmba/article/download/378/285

Novitasari, D., Haque, M. G., Supriatna, H., Asbari, M., & Purwanto, A. (2021). Understanding the Links between Charismatic Leadership, Intrinsic Motivation and Tacit Knowledge Sharing among MSME Employees. International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS), 02(03), 1–13. https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/29

Novitasari, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Work-Family Conflict and Worker's Performance during Covid-19 Pandemic: What is the Role of Readiness to Change Mentality? International Journal of Science and Management Studies (IJSMS), 6(2), 122–134. https://doi.org/10.51386/25815946/ijsms-v3i4p112

Ong, F., Purwanto, A., Asbari, M., Supono, J., Hasna, S., Novitasari, D., & Tinggi Ilmu Ekonomi Insan Pembangunan, S. (2020). Does Quality Management System ISO 9001:2015 Influence Company Performance? Answers from Indonesian Tourism Industries Pendidikan Pancasila View project HR Management View project Does Quality Management System ISO 9001:2015 Influence Company Performance? Anwers from Indonesian Tourism Industries. TEST Engineering & Management, 83, 24808–24817. https://www.researchgate.net/publication/342975441

Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Model pengaruh gaya kepemimpinan authentic, authoritarian, transformational, transactional berpengaruh terhadap kinerja. EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling, 2(1), 227–245. https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/441%0Ahttps://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/download/441/257

Purwanto, Agus, Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Does Culture, Motivation, Competence, Leadership, Commitment Influence Quality Performance? Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, 7(2), 201. https://doi.org/10.35314/inovbiz.v7i2.1210

Purwanto, Agus, Haque, M. G., Sunarsih, D., & Asbari, M. (2021). The Role of Brand Image, Food Safety, Awareness, Certification on Halal Food Purchase Intention: An Empirical Study on Indonesian Consumers. Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR), 2(3), 42–52. https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/144

Purwanto, Agus, Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). Model Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan. Journal Of Industrial Engineering & Management Research (Jiemar), 1(2), 255–266.

Rahayu, N. A., & Hutabarat, I. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dimediasi Kompetensi Dosen Di Kabupaten Jayawijaya. Wahana, 71(1), 47–60. https://doi.org/10.36456/wahana.v71i1.1893

Simanowski, R. (2015). Digital Literature. Digital Art and Meaning, 1(1), 27–57. https://doi.org/10.5749/minnesota/9780816667376.003.0002

Sopa, A., Asbari, M., Purwanto, A., Budi Santoso, P., Mustofa, Hutagalung, D., Maesaroh, S., Ramdan, M., & Primahendra, R. (2020). Hard skills versus soft skills: Which are more important for indonesian employees innovation capability. In International Journal of Control and Automation (Vol. 13, Issue 2, pp. 156–175).

Yanthy, E., Purwanto, A., Pramono, R., Cahyono, Y., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tranksaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000. BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam, 8(1), 131–153. https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.7045

Yuwono, T., Novitasari, D., Asbari, M., Sutardi, D., Mustofa, & Asbari, M. (2020). Peran Organizational Commitment terhadap Hubungan Work- Family Conflict dan Kepuasan Kerja Karyawan Wanita di Kota Seribu Industri Tangerang. EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling, 2(1), 524–540. https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/526/303

Zaman, M. N., Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Setiawan, T., & Asbari, M. (2020). Effect of Readiness to Change and Effectiveness of Transformational Leadership on Workers' Performance during Covid-19 Pandemic. Solid State Technology, 63(1s), 185–200. http://www.solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/708