



Pengaruh Kepemimpinan Asertif dan Aktualisasi Diri terhadap Kinerja Perawat

(Studi pada Perawat di Ruang Melati RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya)

Dimas Reza Kurniawan^{1*}, Arga Sutrisna², Ghaling Achmad Abdul Ghonisyah³

¹⁻³Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Indonesia

Korespondensi penulis: dimasrezakurniawan1933@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of assertive leadership and self-actualization on the performance of nurses at Dr. Soekardjo Regional General Hospital in Tasikmalaya. The research design used in this study is a quantitative approach using a survey method. Research subjects: All 40 nurses working in the Melati ward were included as respondents. Research data were collected through the distribution of questionnaires to all respondents. The collected data were analyzed using a series of multiple linear regression tests, along with instrument validation and hypothesis testing. The results of the data analysis yielded the regression equation $Y = 0.743 + 0.482X_1 + 0.521X_2 + e$. Furthermore, the analysis indicated that assertive leadership positively contributes to improved nursing performance. Additionally, self-actualization also plays a role in supporting performance improvement. Simultaneously, both variables exert a significant influence on nursing performance. The coefficient of determination of 68.2% indicates that 68.2% of the variation in nurses' performance can be explained by the two independent variables—assertive leadership and self-actualization—while the remainder is influenced by other factors outside the research model. These findings suggest that strengthening a more assertive and clear leadership style and fostering nurses' self-actualization can serve as strategies for improving the quality of nursing care.*

Keywords: *Assertive Leadership; Employee Performance; Hospitals; Nurses; Self-Actualization.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan asertif serta aktualisasi diri terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya. Rancangan penelitian yang diterapkan pada studi ini ialah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Subjek penelitian seluruh perawat yang bertugas di ruangan Melati, dengan jumlah 40 orang dilibatkan sebagai responden. Informasi penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Data yang terkumpul diolah dengan serangkaian pengujian statistik regresi linier berganda, disertai pengujian instrumen dan uji hipotesis. Hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi $Y = 0,743 + 0,482X_1 + 0,521X_2 + e$. Kemudian, hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan asertif berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja perawat. Selain itu, aktualisasi diri juga memiliki peran dalam mendukung peningkatan kinerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai koefisien determinasi sebesar 68,2%, mengindikasikan bahwa variabel kinerja perawat dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, yaitu variabel kepemimpinan asertif dan aktualisasi diri sebesar 68,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan gaya kepemimpinan yang lebih tegas dan jelas serta pengembangan potensi diri perawat dapat menjadi strategi dalam meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan.

Kata Kunci: Aktualisasi Diri; Kepemimpinan Asertif; Kinerja Karyawan; Perawat; Rumah Sakit.

1. LATAR BELAKANG

Dalam menjalankan perannya sebagai penyedia jasa pelayanan dibidang kesehatan, rumah sakit sebagai unit usaha dituntut untuk dapat memberikan kepuasan kepada setiap pasien yang dilayani (Temesvari & Bambela, 2020). Rumah sakit sebagai institusi penyelenggara layanan jasa tidak hanya berorientasi pada aspek profitabilitas, tetapi juga mengemban fungsi sosial yang diwujudkan melalui pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Fungsi tersebut juga dijalankan oleh RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya, yang merupakan salah satu unit teknis daerah di bawah Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan.

Sebagai institusi layanan kesehatan, rumah sakit memiliki tuntutan untuk senantiasa mengoptimalkan pelayanan yang diberikan. Semakin baik kinerja yang dimiliki perawat, semakin meningkat pula mutu pelayanan kesehatan (Pirliandi et al., 2024).

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kemenkes RI 2023, kinerja tenaga keperawatan di rumah sakit seluruh provinsi di Indonesia mengalami peningkatan signifikan dari tahun 2020 ke 2023. Pada tahun 2020, capaian kinerja tercatat sebesar 149,5%, dan meningkat menjadi 153,3% pada tahun 2023. Kedua angka ini jauh melampaui batas minimal 75% yang telah ditetapkan oleh Kemenkes RI sebagai standar pencapaian kinerja perawat. Hal ini mencerminkan bahwa kinerja perawat secara nasional tidak hanya memenuhi, tetapi juga melampaui target kinerja yang diharapkan, menunjukkan peningkatan profesionalisme dan efektivitas dalam pelayanan keperawatan.

Namun, berdasarkan data yang diperoleh dari RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya, penilaian kinerja karyawan pada ruang melati RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya di tahun 2021-2024, dapat diketahui bahwa penilaian kinerja perawat tiap tahunnya mengalami peningkatan serta penurunan. Pada tahun 2022 kinerja perawat mengalami penurunan. Penilaian ini tentunya dilihat dari berbagai aspek yakni diantaranya dari segi kualitas, kuantitas, disiplin waktu, dan *team work*. Pada tahun 2021-2022 penilaian kinerja menurun dari 60,9% menjadi 58,8% segi kualitas, dari 58,9% menjadi 40,7% segi kuantitas, dari 66,8% menjadi 59,6% segi disiplin waktu, dan dari 70,1% menjadi 65,5% dilihat dari segi *team work*.

Kinerja perawat merupakan elemen penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan (Limbong & Tarigan, 2024). Tingkat kinerja perawat, dapat dipengaruhi oleh aspek organisasi. Salah satu aspek organisasi yang mempengaruhinya ialah kepemimpinan. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat (Sholichah et al., 2023). Menurut Kusdi (2020) “kepemimpinan asertif merupakan gaya kepemimpinan yang digunakan manajer untuk mempengaruhi orang-orang dalam organisasi, demi mencapai tujuan organisasi”. Pemimpin asertif ialah pemimpin yang dapat mengambil keputusan tegas namun tetap menghargai serta mendengarkan anggota timnya, dapat menciptakan atmosfer kerja yang nyaman serta memberikan ruang bagi anggota tim untuk mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya.

Selain faktor kepemimpinan, faktor individu pun mempengaruhi kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhinya yaitu aktualisasi diri. Dalam teori kebutuhan yang dicetuskan oleh Abraham Maslow, kinerja dapat dipengaruhi oleh aktualisasi diri. Berdasarkan dari studi yang dilakukan oleh Khalid et al., (2024) aktualisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Aktualisasi diri mampu menumbuhkan rasa percaya diri karyawan sehingga lebih yakin terhadap kemampuan yang dimiliki. Hal tersebut berkontribusi terhadap peningkatan motivasi

kerja karyawan serta mendorong mereka untuk melaksanakan tugasnya secara optimal. Perawat yang memiliki aktualisasi tinggi, lebih yakin dalam menjalankan pekerjaannya (Permana et al., 2024).

Mengacu pada hasil wawancara terhadap 10 orang perawat dan beberapa pasien rawat inap, ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja perawat seperti komunikasi yang kurang baik dengan atasan, sulit untuk menyampaikan pendapat dan tekanan kerja yang tinggi. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan pasien yang ada di ruang Melati, didapatkan informasi bahwa komunikasi perawat kurang dapat dimengerti, kurang respon terhadap keluhan pasien, pasien mengatakan harus menunggu lama saat akan dilakukan pemeriksaan. Namun, ada pula pasien yang mengatakan perawat dapat melayani dengan baik.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Menurut Terry (2020) “manajemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.”

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018) “manajemen SDM mencakup perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan.”

Kepemimpinan Asertif

Menurut Kusdi (2020, hal. 53) “kepemimpinan asertif yaitu gaya kepemimpinan yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi orang-orang dalam organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.”

Berdasarkan kutipan Lamberti, J. Steven, Weisman (2021) berikut adalah indikator untuk menilai kepemimpinan asertif yaitu:

- a. Tegas dalam mengambil keputusan
- b. Berkomunikasi secara terbuka dan jujur
- c. Memberi arahan yang jelas dan ringkas
- d. Bersikap tenang dan ramah

Aktualisasi Diri

Menurut Maslow (2020, hal. 1) “aktualisasi diri pada sebuah asumsi dasar, yaitu manusia pada hakekatnya memiliki nilai intrinsik berupa kebaikan. Dari sinilah manusia memiliki peluang untuk dapat mengembangkan dirinya.”

Kebutuhan aktualisasi diri menurut Arianto & Erlita (2021, hal. 100) meliputi:

- a. Pertumbuhan
- b. Pencapaian Potensi
- c. Pemenuhan diri
- d. Dorongan

Kinerja Perawat

Menurut Sedarmayanti (2022, hal. 41) “kinerja perawat adalah serangkaian kegiatan perawat yang memiliki kompetensi yang dapat digunakan dan ditunjukkan dari hasil penerapan pengetahuan, keterampilan dan pertimbangan yang efektif dalam memberikan asuhan keperawatan.”

Penilaian indikator Kinerja Perawat yang ada pada perawat di Ruang Melati RSUD dr. Soekarjo Tasikmalaya:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Disiplin waktu
- d. *Team Work*

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja :

- a. *Ability*
- b. *Motivation*

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei sebagai metode utama dalam pengumpulan data. Populasi yang menjadi sasaran ialah seluruh perawat yang bertugas di Ruang Melati RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya yang berjumlah 40 orang. Karena populasinya terbatas dan seluruh anggotanya dapat dijangkau oleh peneliti, maka digunakan teknik sampel jenuh sebagai metode penentuan sampel, sehingga seluruh populasi ditetapkan sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2020). Sumber data dalam penelitian ini ialah data primer (hasil kuesioner) dan data sekunder (dokumen dari manajemen RSUD dr. Soekarjo Tasikmalaya).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji Validitas menunjukkan bahwa seluruhnya data yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas (nilai r hitung $>$ r tabel). Kemudian, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Asertif, Aktualisasi Diri dan Kinerja Perawat dinyatakan reliabel (nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60).

Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Asertif, Aktualisasi Diri dan Kinerja Perawat di RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya

Hasil analisis terhadap variabel Kepemimpinan Asertif, Aktualisasi Diri dan Kinerja Perawat menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut tergolong pada kategori baik. Perolehan nilai kumulatif Kepemimpinan Asertif sebesar 1.132, perolehan nilai Aktualisasi Diri sebesar 1.227 dan perolehan nilai Kinerja Perawat sebesar 1.330.

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian data menunjukkan seluruh data telah memenuhi syarat uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil pengujian nilai Asymp. Sig sebesar 0,200, nilai VIF $<$ 10 dan tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

Gambaran Kepemimpinan Asertif dan Aktualisasi Diri Kinerja Perawat di RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya

Kepemimpinan Asertif yang diberikan oleh RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya kepada karyawan dapat dilihat dari daftar pernyataan kuesioner setiap indikator menyebutkan bahwa kepemimpinan yang diberikan rumah sakit sudah berjalan dengan baik.

Selain itu para karyawan memiliki Aktualisasi Diri agar mereka dapat membangun kriteria masing-masing tugas dan tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Dengan Aktualisasi Diri yang baik, maka karyawan itu mampu untuk mengembangkan potensinya masing-masing.

Sehingga dapat dikatakan perawat RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya, dinyatakan sudah baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan karena kinerja karyawannya yang sudah cukup baik serta diketahui terdapat beberapa potensial karyawan yang menunjukkan *skill* serta kemampuannya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda.

| Model | Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Correlations | | |
| | B | Std. Error | Beta | T | Sig. | Zero-order | Partial | Part |
| 1 (Constant) | .743 | 2.791 | | .266 | .791 | | | |
| KEPEMIMPINAN ASERTIF (X1) | .482 | .132 | .404 | 3.660 | .001 | .695 | .516 | .339 |
| AKTUALISASI DIRI (X2) | .521 | .108 | .533 | 4.820 | .000 | .753 | .621 | .447 |

a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT (Y)

Sumber: Data Primer yang Diolah (2025).

$$Y = 0,743 + 0,482X_1 + 0,521X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan :

- a. Nilai konstanta sebesar 0,743 menunjukkan bahwa ketika Kepemimpinan Asertif (X1) dan Aktualisasi Diri (X2) berada pada posisi tetap atau bernilai nol, maka Kinerja Perawat (Y) adalah sebesar 0,743.
- b. Nilai koefisien regresi X1, 0,482 menunjukkan apabila Kepemimpinan Asertif mengalami kenaikan 100%, maka akan meningkatkan Kinerja Perawat RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya sebesar $0,482 \times 100\% = 48,2\%$.
- c. Nilai koefisien regresi X2, 0,521 menunjukkan apabila Aktualisasi Diri mengalami kenaikan sebesar 52% maka akan meningkatkan Kinerja Perawat RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya sebesar $0,521 \times 100\% = 52,1\%$.

Pengaruh Kepemimpinan Asertif dan Aktualisasi Diri Secara Simultan Terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,826 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,682 atau 68,2% mengindikasikan bahwa variabel Kepemimpinan Asertif dan Aktualisasi Diri mampu menjelaskan Kinerja Perawat sebesar 68,2%.

Tingkat signifikansi pengaruh Kepemimpinan Asertif dan Aktualisasi Diri terhadap Kinerja Perawat dapat diketahui melalui hasil pengujian simultan (uji F). Hasil pengujian menunjukkan nilai sig sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Kepemimpinan Asertif dan Aktualisasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya.

Pengaruh Kepemimpinan Asertif Secara Parsial Terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya

Berdasarkan hasil uji T, Kepemimpinan Asertif (X1) memiliki nilai sig. 0,001. Maka, Kepemimpinan Asertif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Perawat. Besar pengaruh Kepemimpinan Asertif terhadap Kinerja Perawat secara parsial adalah 26,62%.

Kepemimpinan asertif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat karena gaya kepemimpinan ini menekankan pada komunikasi yang tegas, jelas, terbuka, dan tetap menghargai bawahan. Dalam lingkungan rumah sakit seperti RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya, komunikasi yang efektif antara pimpinan dan perawat sangat penting untuk menjamin keselamatan pasien, ketepatan tindakan medis, serta koordinasi tim yang optimal.

Pengaruh Aktualisasi Diri Secara Parsial Terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya

Berdasarkan hasil uji T, Aktualisasi Diri (X2) memiliki nilai sig. 0,000. Maka, Aktualisasi Diri berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya. Besar pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Kinerja Perawat secara parsial adalah 38,56%.

Aktualisasi diri memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya karena aktualisasi diri mendorong perawat untuk mengembangkan potensi, kompetensi, dan kualitas diri secara optimal dalam menjalankan tugas profesionalnya. Dalam lingkungan rumah sakit yang menuntut ketepatan, kecepatan, dan tanggung jawab tinggi, dorongan untuk berkembang menjadi faktor penting dalam meningkatkan performa kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kepemimpinan Asertif pada RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori baik, Aktualisasi Diri pada perawat di ruang melati RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya terqualifikasi baik, serta Kinerja Perawat pada RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori baik. Kepemimpinan Asertif dan Aktualisasi Diri secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perawat pada RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan asertif dan ditunjang dengan kemampuan perawat dalam mengaktualisasikan potensi dirinya, berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja perawat pada RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya. Kepemimpinan Asertif secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

Perawat pada RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya. Gaya kepemimpinan yang tegas, jelas, dan tetap menghargai orang lain dapat meningkatkan kinerja perawat. Semakin baik penerapan kepemimpinan asertif, maka semakin baik pula kinerja perawat. Aktualisasi Diri secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perawat pada RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya. Semakin tinggi kemampuan perawat dalam mengembangkan potensi diri, mengekspresikan kemampuan, dan mencapai tujuan pribadi, maka kinerja perawat juga akan semakin meningkat.

Saran

Bagi Manajemen RSUD, disarankan untuk meningkatkan penerapan kepemimpinan asertif melalui pelatihan kepemimpinan bagi kepala ruangan atau perawat manajerial, agar komunikasi, pengambilan keputusan, dan pengelolaan tim dapat berjalan lebih efektif. Bagi Perawat, disarankan untuk terus mengembangkan aktualisasi diri dengan meningkatkan kompetensi, motivasi kerja, dan rasa tanggung jawab melalui pendidikan berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafafa Publishing.
- Arianto, T., & Erlita, E. (2021). Analisis pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial terhadap pengembangan karir. *EKOMBIS Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 95–106.
- Khalid, A., Ratnasari, S. L., & Lestari, E. P. (2024). Pengaruh aktualisasi diri, organizational citizenship behavior (OCB), dan employee engagement terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau. *DIMENSI*, 13(1).
- Kusdi. (2020). *Budaya organisasi*. Salemba Empat.
- Lamberti, J. S., & Weisman, R. L. (2021). Essential elements of forensic assertive community treatment. *Harvard Review of Psychiatry*, 29(4), 278–297. <https://doi.org/10.1097/HRP.0000000000000303>
- Limbong, M., & Tarigan, E. (2024). Analisis faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di rumah sakit umum daerah: Literature review. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 7(3).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2020). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Permana, S. M., Priatna, D. K., & Avianti, W. (2024). The influence of work motivation and self-actualization on work productivity of nursing staff. *International Journal of Psychology and Health Science*.
- Pirliandi, A., Harokan, A., & Wahyudi, A. (2024). Analisa kinerja perawat untuk meningkatkan mutu pelayanan di ruang rawat inap penyakit dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam tahun 2024. *Jurnal Ners*, 9(1), 554–561.

- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: A handbook of human resource management*. PT Elex Media Komputindo.
- Sholichah, F., Widiharti, & Diah, J. E. S. (2023). Leadership style and nurse performance in the inpatient ward of Muhammadiyah Gresik Hospital: A cross-sectional study. *Fundamental and Management Nursing Journal*, 6(2).
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Temesvari, N. A., & Bambela, I. D. N. (2020). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien di rumah sakit: Literature review. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(2), 120–128.
- Terry, G. R. (2020). *Principles of management*. Bumi Aksara.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor leadership questionnaire: Manual and sampler set*. Mind Garden.
- <https://doi.org/10.1037/t03624-000>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 81(1), 87–96.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341–367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.