

DAFTAR PUSTAKA

- Ashforth, B.E. & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academic Management Review*, 14, 20–39.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bande, B., Fernández-Ferrín, P., Varela-Neira, C. & Otero-Neira, C. (2016). Exploring the relationship among servant leadership, intrinsic motivation and performance in an industrial sales setting. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 31 (2), 219-231.
- Barbuto, J.E., & Wheeler, D.W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group & Organization Management*, 31 (3), 300-326.
- Bass, B.M. (2000) Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88 (2), 207- 218.
- Brodjonegoro, S. S., (2008) Beberapa pemikiran dalam rangka peningkatan mutu dan daya saing perguruan tinggi. *Makalah*. Malang: Universitas Brawidjadja
- Brummelhuis, L. L. T., & Bakker, A. B. (2012). Staying engaged during the week: the effect of off-job activities on next day work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 445-455.
- Cahayani, Ati. (2005). *Strategi dan Kebijakan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Carmelli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self leadership skill and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90.
- Deci, E.L., Connell, J.P. & Ryan, R.M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74 (4), 580-590.
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., Van Dierendonck, D., Liden, R.C. (2019). Servant leadership: A systematic review and call for future research. *Leadership*, 30, 111–132.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Greenleaf, R. K. (1970). *The servant as leader*. Indianapolis: The Robert K. Greenleaf Center.
- Greenleaf, R.K. (1998). *Servant-leadership*. In L. C. Spears (Ed.), *Insights on leadership: Service, stewardship, spirit, and servant-leadership*. New York: Wiley.
- Hair, J. F., Black, W.C. Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis. 7th*. New Jersey: Pearson Educational, Inc.
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of Individual-Level Innovation at Work: A Meta-Analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90–105.
- Jong, D. (2007). *Individual Innovation: The connection between leadership and employees' innovative work behavior*. Netherland: Universteit van Amsterdam.
- Jong, D. & Hartog, D.. (2008). *Innovative work behavior: measurement and validation. Working paper*. Amsterdam: EIM Business and Policy Research.
- Jong, D. & Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19, 23 -36.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perception of effort-rewards fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational Organization Psychology*, 47(3), 368–384.
- Javidan, M., Dorfman, P. W., de Luque, M. S., & House, R. J. (2006). In the eye of the beholder: cross cultural lessons in leadership from project GLOBE. *The Academy of Management Perspectives*, 20(1), 67-90.
- Jones, B. (2012). Innovation and human resources: migration policies and employment protection. *Policies*. 1-36.
- Kwan, L. Y. Y., Leung, A. K. Y., & Liou, S. (2018). Culture, creativity, and innovation. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 49(2), 165–170.
- Lee A., Lyubovnikova J., Tian A.W., & Knight C. (2020). Servant leadership: A meta-analytic examination of incremental contribution, moderation, and mediation. *Journal Occupation. Organization Psychology*, 93,1–44.
- Liden, R. C., S.J. Wayne, H. Zhao & Henderson. (2008). Servant leadership: development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *The Leadership Quarterly*, 19, 161-177.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Neubert, M.J., Hunter, E.M., Tolentino, R.C. (2016). .Aservant leader and their stakeholders: Whendoes organizational structure enhance a leader's influence?. *Leadership*, 27, 896–910.
- Neuman, W. Lawrence. (2015). *Metodologi penelitian sosial: pendekatan kualitatif dan kuantitatif*. Jakarta. PT Indeks.
- Northouse, P.G. (2013). *Leadership: theory and practice*. California: Sage Publications, Inc.
- Opoku M.A., Choi S.B., & Kang S. (2019). Servant Leadership and Innovative Behaviour: An Empirical Analysis of Ghana's Manufacturing Sector. *Sustainability*, 11, 6273.
- Østergaard, C. R., Timmerman, B., & Kristinson, K. (2011). Does a different view create something new? The effect of employee diversity on innovation. *Research Policy*, 40, 500-509.
- Panaccio, A., Henderson, D.J., Liden, R.C., Wayne, S.J., & Cao, X. (2015). Toward an understanding of when and why servant leadership accounts for employee extra-role behaviors. *Journal Bussiness Psychology*, 30, 657–675.
- Prayudhayanti, B. N. (2014). Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi. *EKOBIS*, 15(2), 19–32.
- Patterson, K. (2003). *Servant leadership: a theoretical model*. *Proceeding, servant leadership roundtable*. Virginia Beach: Regent University.
- Purwoto, A. (2007). *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta: Grasindo.
- Purwanto, A., W., L.M., Hyun, C.C., & Asbari, M. (2020). The Effects of Transformational, Transactional, authentic, Authoritarian Leadership style Toward Lecture Performance of Private University in Tangerang. *Dinasti International Journal of Digital Business Management (DIJDBM)*, 1(1), 29-42.
- Rahmawati & Permana. (2019). Creating teacher's innovative work behavior through global leadership and knowledge management. *Journal Educational Administration Research & Review*, 3(1).

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior (16th ed)*. New Jersey, NJ: Pearson Education Limited.
- Rogers, M. (1998). The definition and measurement of innovation. *Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research*, 1-27.
- Russell, R.F., & Stone, A.G. (2002). A review of servant leadership attributes: Developing a practical model. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(3), 145-157.
- Ryan, R., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well being. *American Psychologist*, 55, 68–78.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovate behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37, 580-607.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. MandarMaju.
- Shalley, C.E., Zhou, J., & Oldham, G.R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here?. *Journal Management*, 30, 933–958.
- Simmons, A. L., & Sower, V. E. (2012) Leadership sagacity and its relationship with individual creative performance and innovation. *European Journal of Innovation Management*.
- Smith, C. (2005) . *Servant Leadership : The leadership theory of Robert K. Greenleaf*. United Kingdom.
- Spears, L. C. (2010). Character and servant leadership: Ten characteristics of effective, caring Leaders. *The Journal of Virtues & Leadership* , 1(1), 25-30.
- Stenmark C.K., Shipman A.S., & Mumford M.D. (2011). Managing the innovative process: The dynamic role of leaders. *Psychology Aesthetic Creativity Arts*, 5, 67–80.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tajfel, H.; Turner, J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In *The Social Psychology of Intergroup Relations*. USA: Austin, W.G.

- Ulrich & Eppinger. (2001). *Perancangan dan Pengembangan Produk*. Jakarta: Salemba Teknika.
- Van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership: a review and synthesis. *Journal Management*, 37, 1228–1261.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1990). Innovation at work: psychological perspectives. *American Psychological Association*, 4(1), 15-30.
- Whetstone, J.T. (2002). Personalism and moral leadership: the servant leader with a transforming vision. *Business Ethics: A European Review*, 11 (4), 385-392.
- Yoshida, D.T., Sendjaya, S., Hirst, G., & Cooper, B. (2014). Does servant leadership foster creativity and innovation? A multi-level mediation study of identification and prototypicality. *Journal Bussiness*, 67, 1395–1404.
- Yukl, G. (2005) *Kepemimpinan dalam Organisasi* (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Indeks.

LAMPIRAN

Kata Pengantar

Assalamualaikum Wr.Wb. dan Salam Sejahtera

Perkenalkan saya Fahrisa Almira dari Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin angkatan 2017 yang saat ini sedang dalam proses menyelesaikan tugas akhir (skripsi). Berkaitan dengan hal tersebut saya meminta kesedian para Bapak dan Ibu guru untuk mengisi beberapa pertanyaan pada kuesioner ini sebagai pengumpulan data penelitian saya.

Seluruh informasi yang diberikan dalam pengisian kuesioner ini akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Atas partisipasinya saya mengucapkan terima kasih dan semoga senantiasa dalam lindungan-Nya.

LEMBAR BIODATA RESPONDEN PENELITIAN

Nama :
Usia : Tahun
Jenis Kelamin : P / L
Tingkat Pendidikan :
Status Pekerjaan : Guru PNS/Honor
Tempat Kerja :
Lama Bekerja :
No. Telepon/WA :

Skala *Servant Leadership*

PETUNJUK PENGISIAN

SKALA 1

1. Di bawah ini terdapat 23 aitem pernyataan
2. Bacalah setiap aitem dengan baik, lalu pada pilihan jawaban yang paling sesuai dengan apa yang Anda pikirkan dan rasakan. Pada intinya jawablah sesuai dengan keadaan diri Anda. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban adalah benar.
3. Pastikan bahwa setiap nomor aitem telah terisi dan tidak ada yang terlewat.
4. Jawaban pernyataan pada skala ini tidak mempengaruhi penilaian kerja dan sangat dirahasiakan.
5. Adapun pilihan jawaban sudah disediakan di sebelah kanan tiap pernyataan yang terdiri dari

SS : **Sangat Sesuai**

S : **Sesuai**

N : **Netral**

TS : **Tidak Sesuai**

STS : **Sangat Tidak Sesuai**

SKALA I

NO.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	S	N	S	SS
1	Atasan saya menempatkan kepentingan bawahan diatas dirinya.					
2	Atasan saya melakukan segala sesuatu yang dia bisa untuk memenuhi kebutuhan saya.					
3	Atasan saya mengorbankan kepentingannya sendiri untuk memenuhi kebutuhan saya.					
4	Atasan saya melakukan tugasnya sebagai amanah untuk melayani saya.					
5	Atasan saya adalah salah satu orang yang saya cari ketika saya memiliki masalah pada pekerjaan.					
6	Atasan saya membantu dengan baik ketika saya menghadapi masalah emosional saya.					
7	Atasan saya dapat menjadi sandaran untuk meredakan emosional saya.					
8	Atasan saya adalah salah satu yang bisa membantu saya memperbaiki sifat buruk saya.					
9	Atasan saya selalu berhati-hati terhadap apa yang terjadi.					
10	Atasan saya mampu menyadari keadaan yang sedang terjadi disekitarnya.					
11	Atasan saya mampu mengantisipasi kesalahan-kesalahan dalam pengambilan keputusan.					
12	Atasan saya terlibat langsung dengan apa yang terjadi dilingkungan kerja saya.					
13	Atasan saya bertanggung jawab dengan apa yang sedang terjadi.					
14	Atasan saya memberikan alasan kuat untuk membuat saya melakukan sesuatu.					
15	Atasan saya mendorong saya untuk memahami tujuan pada organisasi.					
16	Atasan saya mengarahkan untuk mencari berbagai solusi terhadap pekerjaan saya.					
17	Atasan saya mampu meyakinkan saya untuk melakukan sesuatu.					
18	Atasan saya berbakat ketika harus mempersuasi saya.					
19	Atasan saya percaya bahwa sekolah perlu memainkan peran moral dalam masyarakat					
20	Atasan saya percaya bahwa sekolah perlu					

	berfungsi sebagai sebuah komunitas, bukan hanya seperti sekumpulan orang yang bekerja.					
21	Atasan saya melihat potensi sekolah untuk berkontribusi pada masyarakat.					
22	Atasan saya mendorong saya untuk memiliki semangat komunitas di tempat kerja.					
23	Atasan saya mampu mempersiapkan tujuan sekolah dengan baik.					

Skala Innovative work behavior

PETUNJUK PENGISIAN

SKALA II

1. Di bawah ini terdapat 23 aitem pernyataan
2. Bacalah setiap aitem dengan baik, lalu pada pilihan jawaban yang paling sesuai dengan apa yang Anda pikirkan dan rasakan. Pada intinya jawablah sesuai dengan keadaan diri Anda. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban adalah benar.
3. Pastikan bahwa setiap nomor aitem telah terisi dan tidak ada yang terlewat.
4. Jawaban pernyataan pada skala ini tidak mempengaruhi penilaian kerja dan sangat dirahasiakan.
5. Adapun pilihan jawaban sudah disediakan di sebelah kanan tiap pernyataan yang terdiri dari

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

N : Netral

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

SKALA II

NO.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	S	N	S	SS
1	Saya berusaha mencari metode kerja yang baru.					
2	Saya mendapat ide/gagasan baru dari pengalaman saya.					
3	Saya senang mencoba hal-hal baru terkait pekerjaan.					
4	Saya mengetahui kelemahan dari prosedur kerja saya.					
5	Saya berusaha mencari solusi untuk					

Reliability Statistics

	mengatasi kelemahan tersebut.				
6	Permasalahan yang muncul di tempat kerja adalah tantangan yang harus diselesaikan.				
7	Saya tetap tenang ketika menghadapi masalah di tempat kerja.				
8	Saya mencoba mencari penyebab masalah yang muncul di tempat kerja.				
9	Saya mengomunikasikan ide/gagasan baru kepada atasan saya.				
10	Saya mampu mengomunikasikan setiap ide/gagasan secara efektif.				
11	Saya mampu memberikan pengaruh dalam menggerakkan dukungan dan sumber daya yang ada agar ide/gagasan saya dapat terealisasi.				
12	Saya berusaha mendapatkan persetujuan untuk ide-ide/gagasan yang saya sampaikan.				
13	Atasan saya mendukung penuh ide/gagasan yang saya usulkan.				
14	Saya mendapat dukungan dari rekan kerja mengenai ide/gagasan yang saya usulkan.				
15	Saran dari rekan kerja terhadap ide/gagasan akan saya terima agar bisa direalisasikan.				
16	Atasan saya menerima dengan terbuka ide/gagasan yang saya usulkan.				
17	Saya melakukan cara baru dalam proses pengelolaan pekerjaan.				
18	Saya mewujudkan ide-ide/gagasan baru saya menjadi aplikasi atau program yang dapat dijalankan.				
19	Saya mengaplikasikan ide/gagasan dalam pekerjaan.				
20	Ide/gagasan yang saya ciptakan menjadikan pekerjaan menjadi lebih efektif.				
21	Ide/gagasan yang saya ciptakan menjadikan pekerjaan menjadi cepat selesai.				
22	Saya menerapkan ide/gagasan baru dengan mudah.				
23	Masalah di dalam tempat kerja dapat teratasi dengan ide/gagasan saya.				
24	Saya bekerjasama dengan atasan dan rekan kerja dalam mengaplikasikan ide/gagasan baru.				

Lampiran 2: Uji Reliabilitas

Servant Leadership

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	86,98	59,291	,445	,910
item2	87,20	58,212	,551	,907
item3	87,48	57,708	,540	,908
item4	86,93	60,412	,476	,908
item5	87,08	58,762	,521	,907
item6	87,24	57,374	,656	,904
item7	87,37	57,744	,589	,906
item8	87,29	59,214	,603	,905
item9	86,61	60,929	,533	,907
item10	86,68	61,145	,503	,907
item11	86,63	60,885	,616	,905
item12	86,65	60,970	,557	,906
item13	86,51	61,073	,514	,907
item14	86,78	60,307	,664	,904
item15	86,75	61,023	,592	,906
item16	86,77	61,357	,519	,907
item17	86,80	61,223	,604	,906
item18	86,90	62,580	,512	,908
item19	86,71	62,710	,416	,909
item20	86,78	61,804	,553	,907
item21	86,74	62,695	,435	,908
item22	86,82	61,184	,597	,906
item23	86,70	61,018	,563	,906

Innovative work behavior

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	92,51	38,304	,423	,909
item2	92,39	38,332	,523	,905
item3	92,64	37,848	,460	,908
item4	92,76	38,808	,439	,907
item5	92,67	39,110	,515	,906
item6	92,53	39,986	,321	,909
item7	92,66	38,264	,532	,905
item8	92,60	39,262	,442	,907
item9	92,79	37,889	,580	,904
item10	92,76	38,857	,609	,904
item11	92,86	38,535	,534	,905
item12	92,76	38,950	,517	,906
item13	92,93	37,770	,665	,902
item14	92,87	38,499	,564	,905
item15	92,75	39,288	,543	,905
item16	92,86	37,762	,624	,903
item17	92,75	38,970	,614	,904
item18	92,75	38,692	,566	,905
item19	92,69	39,553	,535	,906
item20	92,62	38,542	,576	,904
item21	92,66	38,995	,542	,905
item22	92,80	38,067	,553	,905
item23	92,81	39,096	,467	,906
item24	92,67	39,295	,478	,906

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		137
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,63393945
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,051
	Negative	-,063
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

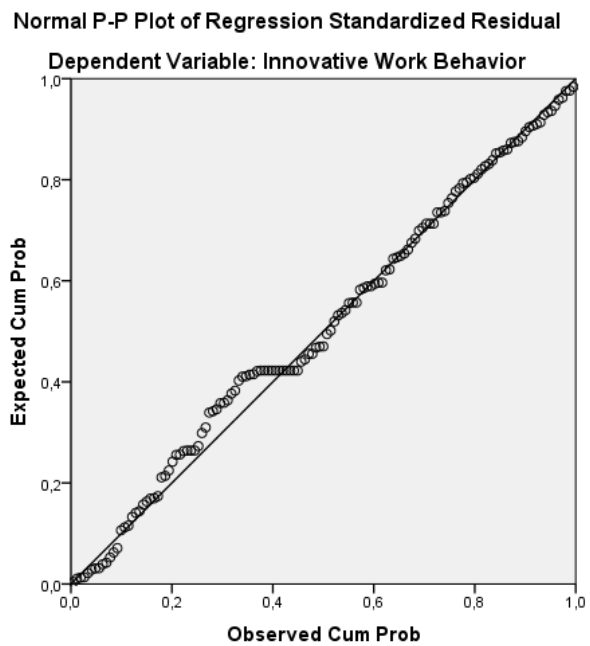
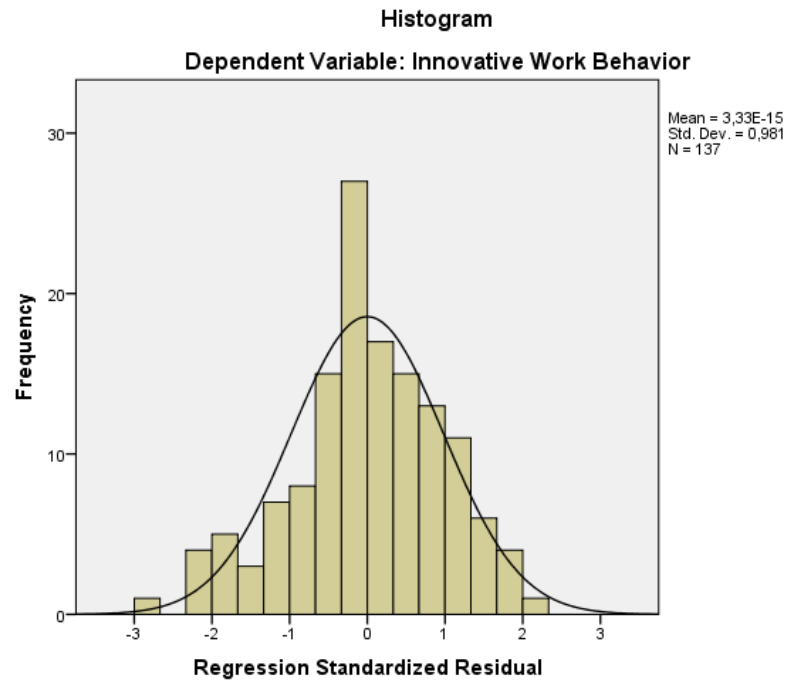
Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Innovative Work Behavior * Servant Leadership	Between Groups	(Combined) Linearity	1674,481	27	62,018	9,041	,000
		Deviation from Linearity	1478,686	1	1478,686	215,557	,000
			195,796	26	7,531	1,098	,357
Within Groups			747,723	109	6,860		
Total			2422,204	136			

Uji Klasik Linear Berganda

a. Uji Normalitas



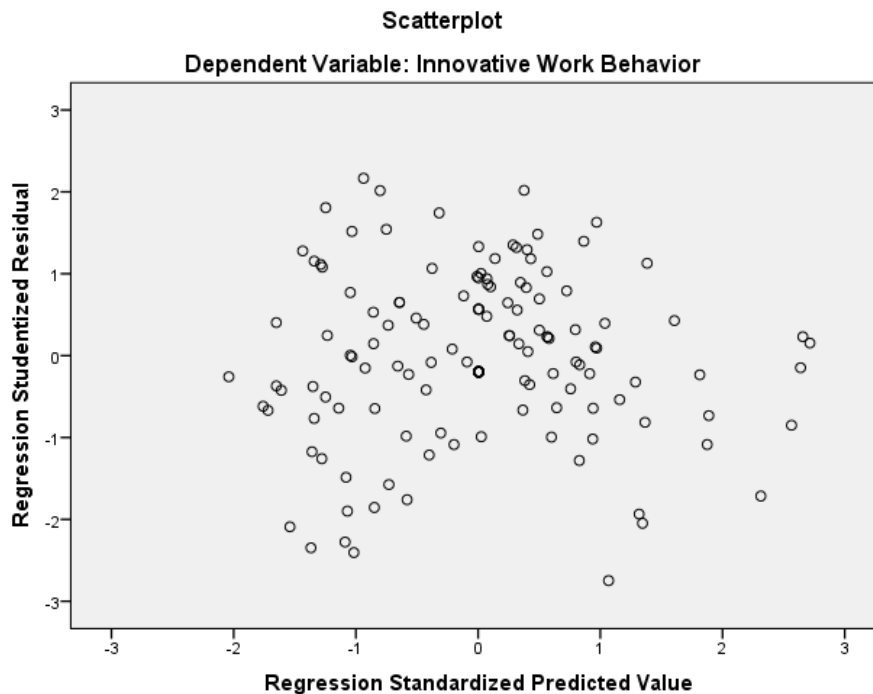
b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	44,232	4,133		10,702	,000		
	Altruistic Calling	,677	,127	,359	5,334	,000	,628	1,593
	Emotional Healing	,363	,116	,209	3,120	,002	,635	1,575
	Wisdom	,632	,157	,249	4,019	,000	,742	1,347
	Persuasive Mapping	,625	,203	,205	3,075	,003	,642	1,558
	Organizational Stewardship	,525	,203	,166	2,585	,011	,691	1,447

a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior

c. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 4: Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Servant Leadership ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,781 ^a	,610	,608	2,644

a. Predictors: (Constant), Servant Leadership

b. Dependent Variable: Innovative Work Behavior

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1478,686	1	1478,686	211,572	,000 ^b
	Residual	943,519	135	6,989		
	Total	2422,204	136			

a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior

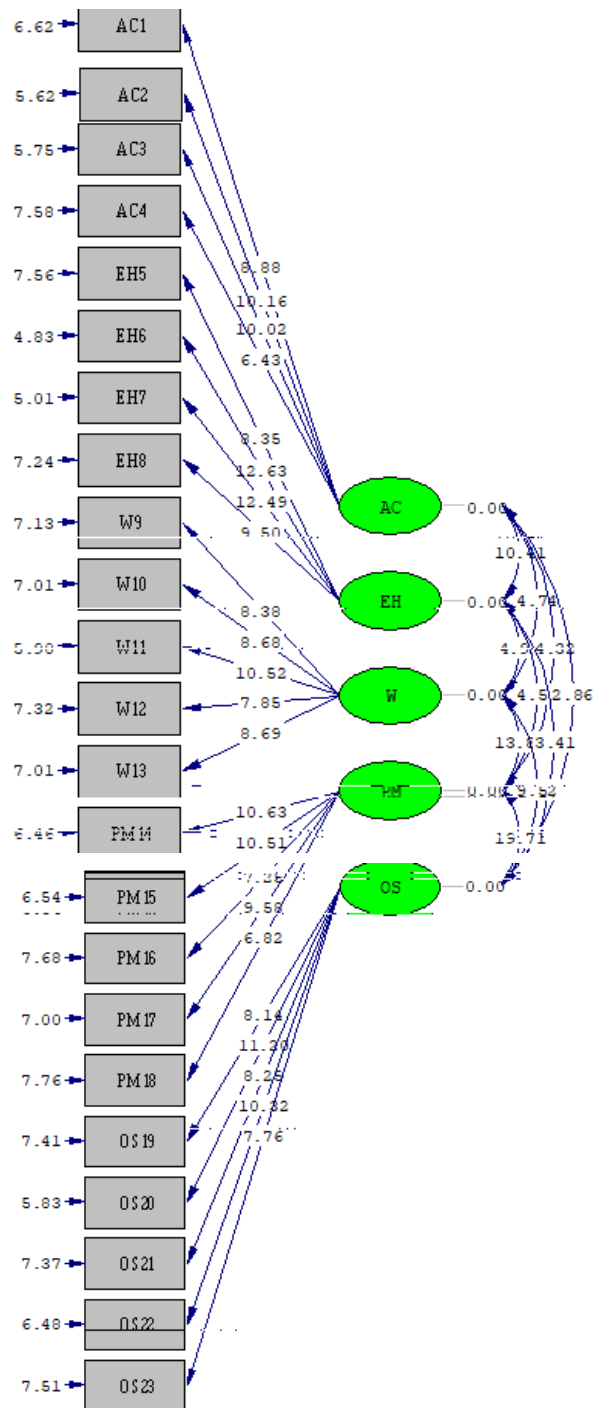
b. Predictors: (Constant), Servant Leadership

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,746	3,427		13,641	,000
	Servant Leadership	,544	,037	,781	14,546	,000

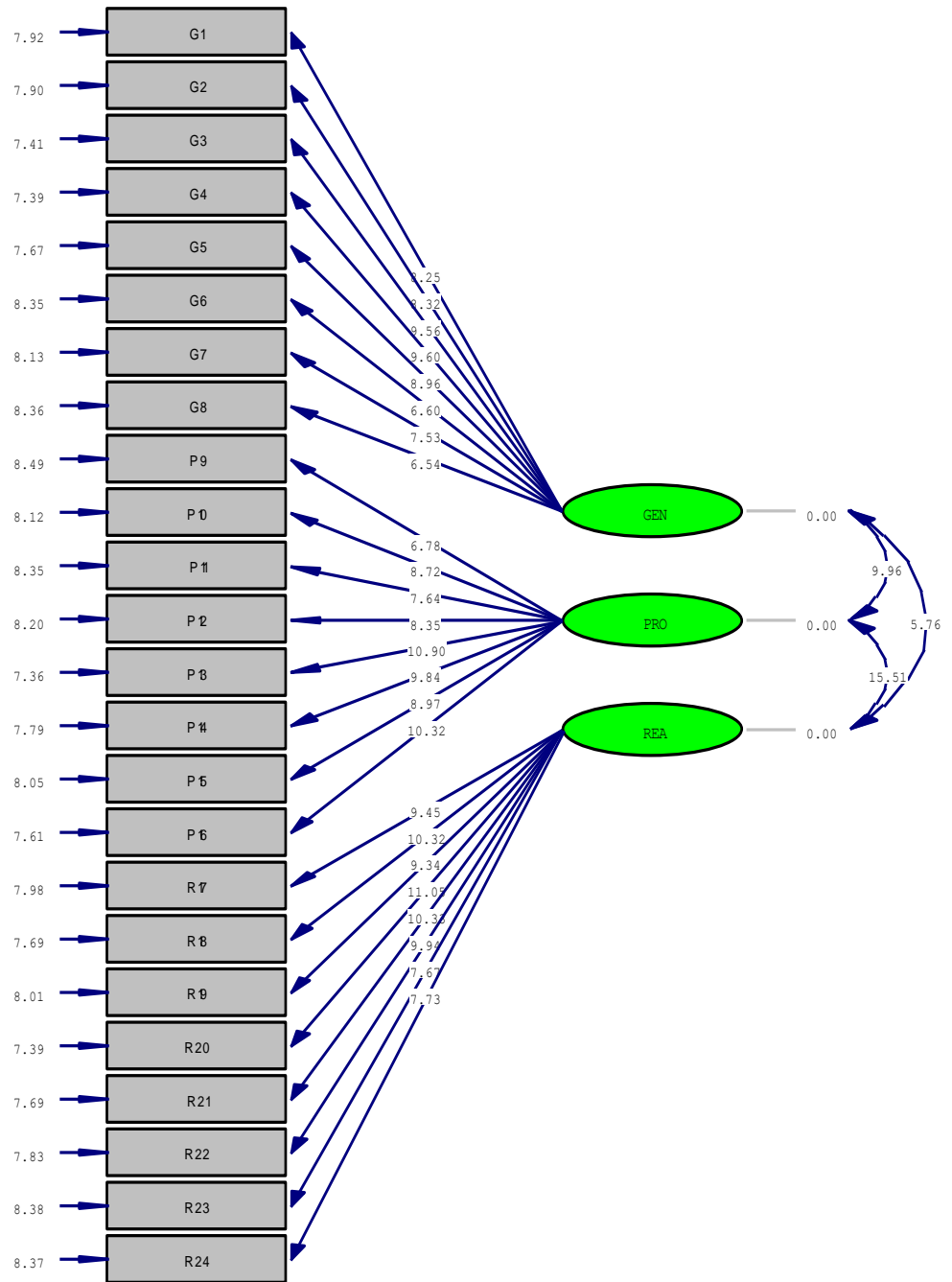
a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior

Servant Leadership



Chi-Square=303.28, df=220, P-value=0.00017, RMSEA=0.053

Innovative work behavior



Chi-Square=626.35, df=249, P-value=0.00000, RMSEA=0.098

Lampiran 6: Uji Korelasi

Correlations

		Innovative Work Behavior	Servant Leadership
Innovative Work Behavior	Pearson Correlation	1	,781**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	137	137
Servant Leadership	Pearson Correlation	,781**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	137	137

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 14245/S.01/PTSP/2021
Lampiran :
Perihal : Izin Penelitian

Kepada/Yth.
Kepala Dinas Pendidikan Prov. Sulsel

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua Prodi Psikologi Fak. Kedokteran UNHAS Makassar Nomor
: 8748/UN4.8.8/PT.01.04/2020 tanggal 27 April 2021 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : FAHRISA ALMIRA
Nomor Pokok : C021171318
Program Studi : Psikologi
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : J. P. Kemerdekaan Km. 10, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan
judul :

" KONTRIBUSI SERVANT LEADERSHIP TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR PADA GURU SMKN
DI MAKASSAR "

PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Yang akan dilaksanakan dari Tgl. 04 Mei s/d 04 Juni 2021

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan
ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan
barcode.

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditbitkan di Makassar
Pada tanggal : 04 Mei 2021

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Sebagai Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

Dr. JAYADINIS, S.Sos., M.Si

Pangkat : Pembina Tk.I
Nip: 19710501 199803 1 004

Tembusan Yth
1. Ketua Prodi Psikologi Fak. Kedokteran UNHAS Makassar di Makassar;
2. Peringkat