



**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN INOVATIF DAN KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN KAPASITAS
MANAJEMEN INOVASI DI DINAS KESEHATAN KOTA
SEMARANG**

Skripsi

**Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan Pendidikan
Sarjana Administrasi Publik
Departemen Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro**

Penyusun

YULITA DZAKIYYAH RAHMAWATI

14020120120026

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2024



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan dr. Antonius Suroyo
Kampus Universitas Diponegoro
Tembalang Semarang Kode Pos 50275
Tel./Faks. (024) 74605407
Laman: www.fisip.unpdiponegoro.ac.id
Pos-el: fisip@unpdiponegoro.ac.id

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH (SKRIPSI/TA*)

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

1. Nama Lengkap : Yulita Dzakiyyah Rahmawati
2. Nomor Induk Mahasiswa : 14020120120026
3. Tempat / Tanggal Lahir : Banyumas, 31 Juli 2002
4. Jurusan / Program Studi : S1 Administrasi Publik
5. Alamat : Jalan KS Tubun Gang Rasam RT 005 RW 006 Purwokerto
Barat Kabupaten Banyumas

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah (Skripsi / TA) yang saya tulis berjudul :

"Hubungan Kepemimpinan Inovatif dan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kapasitas Manajemen Inovasi di Dinas Kesehatan Kota Semarang"

Adalah benar-benar **Hasil Karya Ilmiah Tulisan Saya Sendiri**, bukan hasil karya ilmiah orang lain dan juga tidak mengandung plagiasi dari sumber informasi lainnya. Hal ini diperkuat dengan hasil uji kemiripan Turnitin yang kurang dari 20 %.

Apabila dikemudian hari ternyata karya ilmiah yang saya tulis itu terbukti bukan hasil karya ilmiah saya sendiri atau hasil plagiasi karya orang lain, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan hasil karya ilmiah saya dengan seluruh implikasinya, sebagai akibat kecurangan yang saya lakukan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dengan penuh kesadaran serta tanggung jawab.

Semarang, Februari 2024

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Dr. Drs. R. Slamet Santoso, M.Si

Pembuat Pernyataan,

Yulita Dzakiyyah Rahmawati

Ketua PS S1 Administrasi Publik

Dra. Maesaroh, M.Si

*) Lampirkan dokumen hasil uji Turnitin yang menunjukkan uji kemiripan <20%

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Kepemimpinan Inovatif dan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kapasitas Manajemen Inovasi di Dinas Kesehatan Kota Semarang
Nama Penyusun : Yulita Dzakiyyah Rahmawati
NIM : 14020120120026
Departemen : S1 Administrasi Publik

Semarang, 2 Februari 2024

Dekan,

Wakil Dekan 1



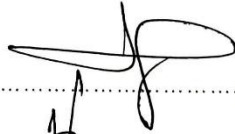
Dr. Drs. Teguh Yuwono, M.Pol.Admin.
NIP. 196908221994031003



Dr. Drs. Teguh Yuwono, M.Pol.Admin.
NIP. 196908221994031003

Dosen Pembimbing :

1. Drs. R. Slamet Santoso, M.Si.



(.....)

2. Drs. Ari Subowo, M.A.



(.....)

Dosen Penguji :

1. Dr. Retno Sunu Astuti, M.Si.



(.....)

HALAMAN MOTTO

“Amor Fati : Tidak ingin apapun menjadi berbeda, tidak kedepan, tidak kebelakang, tidak di sepanjang keabadian. Tidak hanya sekadar menanggung yang memang harus dijalani, tetapi mencintainya” – Friedrich Nietzsche

"Barang siapa yang tidak mampu menahan lelahnya belajar, maka ia harus mampu menahan perihnya kebodohan" – Imam Syafi'i

Ad Maiora Natus Sum : Setiap dari kita dilahirkan untuk hal-hal yang lebih besar

*“Invest in the human soul. Who knows, it might be a Diamond In The Rough.”
– Mary McLeod Bethune*

Tak Penting Kita Siapa, Tetapi Kita Punya Hak Untuk Sukses

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan petunjuk, karunia, dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proses penelitian tugas akhir (skripsi) yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan Inovatif dan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kapasitas Manajemen Inovasi di Dinas Kesehatan Kota Semarang”. Penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah mendukung proses penyusunan penelitian skripsi ini hingga selesai. Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Perempuan hebat pintu surgaku, ibunda Tuti Setiyowati yang tiada hentinya selalu memberikan restu, doa, dan dukungan serta perjuangan yang luar biasa untuk menyekolahkan saya hingga sarjana. Terima kasih banyak, anakmu sarjana, mulia menyertai, Bu.
2. Lelaki tangguh, adik saya tercinta Watsiqul Amin Al-Aziz yang menjadi penyemangat hidup saya hingga sekarang ini. Tumbuhlah menjadi anak baik dan kebahagiaan menyertaimu, Adik.
3. Keluarga Martawijaya, Ibu Umiarsih, Ibu Estriningsih, Bunda Ika Sulistyaningrum, dan saudara-saudara saya yang selalu memberikan doa dan dukungan baik moral maupun finansial sehingga saya dapat menyelesaikan perkuliahan.
4. Ibu Rosidatul Qirom dan Bapak En Haris sebagai guru spiritual saya yang memberikan doa, nasihat, dan bimbingan untuk selalu membaca dan mengamalkan Kitab Suci Al-Qur'an.
5. Fahmi Fadhila, terima kasih atas doa, dukungan, motivasi yang diberikan untuk saya selama ini dan terima kasih telah hadir menjadi bagian cerita indah perkuliahan saya. Semangat dan sukses berjuang menjadi versi terbaik dirimu.
6. Teman-teman seperjuangan di Kost Musrini, Heppy Nuarita Sianipar, Rinelda Rohsehatni Saragih, Jelly Sinaga, Delvin Aurelya Listanti, Della Yunitha, dan Arifah Nur Wardah. Terima kasih telah menjadi tempat berkeluh kesah, berbagi cerita, dan canda tawa. Semangat berproses dan sukses menggapai cita-cita.

7. Teman-teman seperjuangan yang telah kebersamai saya dari awal perkuliahan dengan doa, dukungan, dan bantuan yang terus mengalir hingga semester akhir saya berkuliah.
8. Diri saya sendiri, terima kasih atas perjuangan selama ini. Selamat dan sukses!

ABSTRAK

Dalam rangka meningkatkan kualitas inovasi pelayanan publik diperlukan penguatan kapasitas manajemen inovasi melalui peran kepemimpinan inovatif dan kualitas sumber daya manusia. Dinas Kesehatan Kota Semarang mencerminkan organisasi yang inovatif karena menghasilkan banyak inovasi dan prestasi di tingkat nasional maupun internasional. Peran Kepala Dinas Kesehatan Kota Semarang dalam manajemen perubahan berhasil membangun sistem atau pola berinovasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik pada bidang kesehatan melalui transformasi pemanfaatan teknologi, kapasitas pembelajaran, dan koordinasi sehingga terbentuk budaya dan iklim inovasi yang efektif. Keberhasilan inovasi juga didukung oleh komitmen dan profesionalisme pegawai sebagai katalisator dalam menjalankan tugas dan fungsi. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan Kepemimpinan Inovatif (X1) dengan Kapasitas Manajemen Inovasi (Y), hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) dengan Kapasitas Manajemen Inovasi (Y), dan hubungan simultan antara Kepemimpinan Inovatif (X1) dan Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) dengan Kapasitas Manajemen Inovasi (Y) di Dinas Kesehatan Kota Semarang menggunakan kerangka teori (S. E. Kim & Lee, 2009b). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui pengumpulan data berupa kuesioner dan wawancara pegawai berdasarkan teknik *proportional random sampling* sebanyak 48 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, korelasi Kendall Tau, Konkordansi Kendall, dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Inovatif (X1) dengan Kapasitas Manajemen Inovasi (Y) sebesar 0,749 dan koefisien determinasi memberikan kontribusi sebesar 69,5%. Korelasi variabel lain menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) dengan Kapasitas Manajemen Inovasi (Y) sebesar 0,723 dan koefisien determinasi memberikan kontribusi sebesar 69,7% serta secara simultan terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan Inovatif (X1) dan Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) dengan Kapasitas Manajemen Inovasi (Y) sebesar 0,482 dan koefisien determinasi memberikan kontribusi sebesar 79,5%.

Kata Kunci : Kapasitas Manajemen Inovasi, Kepemimpinan Inovatif, dan Kualitas Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

To improve the quality of public service innovation, it is necessary to strengthen innovation management capacity through innovative leadership roles and the quality of human resources. Semarang City Health Office reflects an innovative organization because it produces many innovations and achievements at national and international levels. The role of the Head of the Semarang City Health Office in change management has succeeded in building a system or pattern of innovation to improve the quality of public services in the health sector through the transformation of technology utilization, learning capacity, and coordination so that an effective culture and climate of innovation are formed. The success of innovation is also supported by the commitment and professionalism of employees as catalysts in carrying out duties and functions. The purpose of the study was to determine the relationship between Innovative Leadership (X1) with Innovation Management Capacity (Y), the relationship between Human Resource Quality (X2) and Innovation Management Capacity (Y), and the simultaneous relationship between Innovative Leadership (X1) and Human Resource Quality (X2) with Innovation Management Capacity (Y) in Semarang City Health Office using a theoretical framework (S. E. Kim & Lee, 2009b). This study used quantitative methods through data collection in the form of questionnaires and employee interviews based on proportional random sampling techniques with as many as 48 respondents. The analysis techniques used are validity test, reliability test, Kendall Tau correlation, Kendall Concordance, and Coefficient of Determination. The results showed that there was a positive and significant relationship between Innovative Leadership (X1) and Innovation Management Capacity (Y) of 0,749 and the coefficient of determination contributed 69,5%%. The correlation of other variables shows that there is a positive and significant relationship between the Quality of Human Resources (X2) with the Innovation Management Capacity (Y) of 0,723 and the coefficient of determination contributes 69,7% and simultaneously there is a positive and significant relationship between Innovative Leadership (X1) and Human Resource Quality (X2) with Innovation Management Capacity (Y) of 0,482 and the coefficient of determination contributes 79,5%.

Keywords : Innovation Management Capacity, Innovative Leadership, and Quality Human Resources

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan Inovatif dan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kapasitas Manajemen Inovasi di Dinas Kesehatan Kota Semarang”. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan S-1 Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa adanya doa, dukungan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Yos Johan Utama, S.H., M.Hum sebagai Rektor Universitas Diponegoro Semarang;
2. Dr. Drs. Teguh Yuwono, M.Pol.Admin selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro;
3. Dr. A.P. Tri Yuniningsih, M.Si selaku Ketua Departemen Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik;
4. Dra. Maesaroh, M.Si selaku Ketua Program Studi S-1 Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik;
5. Dr. Retno Sunu Astuti, M.Si selaku Dosen Wali yang telah memberikan doa dan dukungan;
6. Dr. Drs. R. Slamet Santoso, M.Si selaku dosen pembimbing 1 skripsi yang selalu memberikan arahan, bimbingan, doa, dan waktunya serta sangat luar biasa memberikan motivasi agar penulis mampu menyelesaikan skripsi ini;
7. Drs. Ari Subowo, M.A selaku dosen pembimbing 2 skripsi yang selalu memberikan arahan, bimbingan, *sharing knowledge*, dan menyempurnakan penulisan skripsi ini;
8. Seluruh dosen Departemen Administrasi Publik dan seluruh anggota civitas akademika Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

yang dengan tulus mendidik, berbagi ilmu, pengetahuan, dan bantuan selama penulis menjadi mahasiswa;

9. Seluruh narasumber yang telah memberikan data, informasi, dan bantuan selama penulis melakukan penelitian di Dinas Kesehatan Kota Semarang.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang dengan tulus telah membantu dan memberikan dukungan pada proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari akan kekurangan yang mungkin ditemukan dalam penyusunan skripsi ini, dengan kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berdampak bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkannya.

Semarang, 1 Februari 2024

Penulis

Yulita Dzakiyyah Rahmawati

NIM. 14020120120026

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Keberhasilan.....	25
1.3 Rumusan Masalah	26
1.4 Tujuan Penelitian.....	26
1.5 Kegunaan Penelitian	26
1.6 Kajian Teori.....	28
1.6.1 Penelitian Terdahulu	28
1.6.2 Manajemen Publik	35
1.6.3 New Public Service (NPS).....	38
1.6.4 Inovasi Sektor Publik.....	39
1.6.5 Teori Kapasitas Manajemen Inovasi	40

1.6.6 Kapasitas Manajemen Inovasi (Y).....	42
1.6.7 Kepemimpinan Inovatif (X1)	49
1.6.8 Kualitas Sumber Daya Manusia (X2).....	52
1.6.9 Hubungan Kepemimpinan Inovatif dan Kapasitas Manajemen Inovasi	54
1.6.10 Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kapasitas Manajemen Inovasi.....	56
1.6.11 Hubungan Kepemimpinan Inovatif dan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kapasitas Manajemen Inovasi	57
1.7 Kerangka Teori	59
1.8 Hipotesis	59
1.9 Definisi Konsep	60
1.10 Definisi Operasional	62
1.11 Metode Penelitian	68
BAB II.....	78
2.1 Kondisi Umum Daerah.....	79
2.1.1 Kondisi Geografis Kota Semarang	80
2.1.2 Kondisi Demografi Kota Semarang.....	81
2.1.3 Kondisi Kesehatan Kota Semarang	82
2.2 Visi dan Misi Kota Semarang.....	84
2.3 Profil Dinas Kesehatan Kota Semarang	86
2.3.1 Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kota Semarang.....	85
2.3.2 Tugas dan Fungsi Dinas Kesehatan Kota Semarang	85

2.3.3	Susunan Organisasi Tata Kerja	87
2.3.4	Gambaran Umum.....	89
BAB III		91
3.1	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	91
3.1.1	Uji Validitas.....	91
3.1.2	Uji Reliabilitas	95
3.2	Deskripsi Variabel Penelitian	96
3.2.1	Deskripsi Variabel Kapasitas Manajemen Inovasi (Y)	97
3.2.2	Deskripsi Variabel Kepemimpinan Inovatif (X1).....	119
3.2.3	Deskripsi Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X2).....	142
3.2.4	Tabel Silang Kepemimpinan Inovatif (X1) dan Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) dengan Kapasitas Manajemen Inovasi (Y).....	156
3.3	Pengujian Hipotesis	158
3.3.1	Hubungan antara Kepemimpinan Inovatif dengan Kapasitas Manajemen Inovasi di Dinas Kesehatan Kota Semarang.....	157
3.3.2	Hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kapasitas Manajemen Inovasi di Dinas Kesehatan Kota Semarang.....	171
3.3.3	Hubungan antara Kepemimpinan Inovatif dan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kapasitas Manajemen Inovasi di Dinas Kesehatan Kota Semarang.....	178
3.4	Koefisien Determinasi	192
3.4.1	Hubungan antara Kepemimpinan Inovatif dengan Kapasitas Manajemen Inovasi di Dinas Kesehatan Kota Semarang	193

3.4.2 Hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kapasitas Manajemen Inovasi di Dinas Kesehatan Kota Semarang.....	193
3.4.3 Hubungan antara Kepemimpinan Inovatif dan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kapasitas Manajemen Inovasi di Dinas Kesehatan Kota Semarang.....	193
BAB IV	194
4.1 Kesimpulan.....	194
4.2 Saran	204
DAFTAR PUSTAKA	206
LAMPIRAN.....	xviii

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Skor <i>Global Innovation Index</i> (GII) di Negara-negara Anggota Asia Tenggara Tahun 2022	3
Tabel 1. 2 Top 9 Indeks Inovasi Provinsi di Indonesia Tahun 2022	7
Tabel 1. 3 Top 10 Indeks Inovasi Kota dan Kabupaten di Provinsi Jawa Tengah .	8
Tabel 1. 4 Inovasi OPD Kota Semarang Tahun 2020-2022	9
Tabel 1. 5 Prestasi Inovasi Pelayanan Publik Dinas Kesehatan Kota Semarang..	17
Tabel 1. 6 Produk Inovasi Bidang Dinas Kesehatan Kota Semarang.....	22
Tabel 1. 7 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 1. 8 Definisi Konsep dan Definisi Operasional	62
Tabel 1. 9 Populasi dan Sampel di Dinas Kesehatan Kota Semarang	71
Tabel 1. 10 Kesesuaian Skala Likert.....	74
Tabel 2. 1 Luas Wilayah Kota Semarang	80
Tabel 2. 2 Jumlah Penduduk dan Kepadatan Penduduk di Kota Semarang	81
Tabel 2. 3 Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin	82
Tabel 2. 4 Daftar Klasifikasi Rumah Sakit di Kota Semarang Tahun 2022	84
Tabel 2. 5 Jumlah Tenaga Kesehatan Kota Semarang Tahun 2022.....	90
Tabel 3. 1 Hasil Pengujian Validitas Kapasitas Manajemen Inovasi (Y)	91
Tabel 3. 2 Hasil Pengujian Validitas Kepemimpinan Inovatif (X1).....	93
Tabel 3. 3 Hasil Pengujian Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia (X2)	95
Tabel 3. 4 Hasil Pengujian Reliabilitas	97
Tabel 3. 5 Tunggal Variabel Kapasitas Manajemen Inovasi (Y).....	98
Tabel 3. 6 Tabel Rekap Variabel Kapasitas Manajemen Inovasi (Y).....	115

Tabel 3. 7 Tabel Tunggal Variabel Kepemimpinan Inovatif (X1)	120
Tabel 3. 8 Tabel Rekap Variabel Kepemimpinan Inovatif (X1).....	137
Tabel 3. 9 Variabel Tunggal Kualitas Sumber Daya Manusia (X2).....	142
Tabel 3. 10 Tabel Rekap Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X2).....	151
Tabel 3. 11 Silang Variabel Kepemimpinan Inovatif (X1).....	156
Tabel 3. 12 Silang Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X2).....	157
Tabel 3. 13 Pengujian Hipotesis 1	158
Tabel 3. 14 Prestasi Inovasi Pelayanan Publik Dinas Kesehatan Kota Semarang	161
Tabel 3. 15 Pengujian Hipotesis 2	171
Tabel 3. 16 Pengujian Hipotesis 3	179
Tabel 3. 17 Model Summary	193
Tabel 3. 18 Model Summary	194
Tabel 3. 19 Model Summary	194

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Inovasi Unggulan SANPIISAN	11
Gambar 1. 2 Kunjungan Kaji Banding Dinas Kesehatan Kabupaten Kudus.....	12
Gambar 1. 3 Kunjungan Kerja di Dinas Kesehatan Kota Semarang.....	14
Gambar 1. 4 Kepala Dinas Kesehatan Kota Semarang Menerima Penghargaan Satyalancana Karya Satya.....	17
Gambar 1. 5 Model Kapasitas Manajemen Inovasi	41
Gambar 1. 6 Kerangka Teori	59
Gambar 2. 1 Peta Administrasi Kota Semarang.....	79
Gambar 2. 2 Jumlah Puskesmas Rawat Inap dan Non Rawat Inap di Kota Semarang.....	84
Gambar 2. 3 Bagan Struktur Organisasi DKK Semarang.....	89
Gambar 3. 1 Rapat Struktural Dinas Kesehatan Kota Semarang	159
Gambar 3. 2 Perolehan Penghargaan Inovasi Pangeran Diponegoro pada KIPP tahun 2023.....	164
Gambar 3. 3 Prestasi Dinas Kesehatan Kota Semarang dalam Musrenbangnas	166
Gambar 3. 4 Semangat Transformasi Kesehatan 2024	167
Gambar 3. 5 Inovasi Buru Daku Dinas Kesehatan Kota Semarang	169
Gambar 3. 6 Senam Peregangan di Dinas Kesehatan Kota Semarang	169
Gambar 3. 7 Jargon Budaya Kerja Dinas Kesehatan Kota Semarang	170
Gambar 3. 8 Budaya Kerja Kita Juara Dinas Kesehatan Kota Semarang.....	173
Gambar 3. 9 <i>Coaching Clinic</i> Inovasi Pelayanan Publik Dinas Kesehatan Kota Semarang.....	174

Gambar 3. 10 Rapat Kerja di Dinas Kesehatan Kota Semarang.....	176
Gambar 3. 11 Komitmen Bersama Pelayanan Publik di Dinas Kesehatan Kota Semarang.....	178
Gambar 3. 12 Mars Dinas Kesehatan Kota Semarang.....	178
Gambar 3. 13 Rapat Bidang Perencanaan Dinas Kesehatan Kota Semarang.....	181
Gambar 3. 14 Kegiatan Tega Slira Dinas Kesehatan Kota Semarang.....	182
Gambar 3. 15 Inovasi Warak Ngendog Dinas Kesehatan Kota Semarang.....	183
Gambar 3. 16 Pemantauan Inovasi Aplikasi STRONG Dinas Kesehatan Kota Semarang.....	184
Gambar 3. 17 Inovasi RONALDO Dinas Kesehatan Kota Semarang.....	185
Gambar 3. 18 <i>Dashboard</i> Kesehatan Dinas Kesehatan Kota Semarang.....	186
Gambar 3. 19 Instagram Dinas Kesehatan Kota Semarang.....	187
Gambar 3. 20 YouTube Dinas Kesehatan Kota Semarang.....	187
Gambar 3. 21 TikTok Dinas Kesehatan Kota Semarang.....	188
Gambar 3. 22 X Dinas Kesehatan Kota Semarang.....	188
Gambar 3. 23 Proses <i>Sharing Knowledge</i> Kepala Dinas Bersama Pakar.....	191