

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Keberadaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Pegawai sebagai sumber daya manusia yang termotivasi akan melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan hasil kerja yang maksimal. Instansi dan pegawai adalah dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai bekerja dengan baik dan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, maka keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Agar pegawai tetap bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sementara perusahaan dapat mempertahankan eksistensi dan pertumbuhannya (Maria, 2019).

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi instansi untuk mengelola, mengatur dan mempekerjakan pegawai agar dapat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan instansi. Untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan instansi, sumber daya manusia di instansi harus dikelola secara profesional. Keseimbangan ini adalah kunci untuk mengembangkan institusi yang efisien dan adil. Pegawai diharapkan dapat bekerja secara efektif dengan peraturan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional. Pengelolaan pegawai yang profesional harus dimulai dengan rekrutmen, seleksi, klasifikasi, penempatan, promosi dan pengembangan karir pegawai.

Harus ada sumber daya manusia yang berkualitas di instansi, karena untuk menjalankan kegiatan atau pekerjaan di instansi tersebut, jika sumber daya manusianya tidak berkualitas maka pekerjaan di instansi tersebut tidak akan efektif seperti yang diharapkan atau tidak akan sesuai dengan yang diharapkan. aturan yang telah ditetapkan. Untuk itu diperlukan suatu sistem yang baik yang harus dikendalikan oleh setiap instansi, suatu instansi harus didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten, karena sumber daya manusia memegang peranan

yang sangat penting dalam pengelolaan suatu usaha, pekerjaan atau ketenagakerjaan di suatu instansi.

Pegawai merupakan modal utama dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Pegawai dikatakan sebagai sumber modal utama dalam suatu instansi karena berhasil tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam instansi tersebut. Tujuan penerbitannya UU ASN untuk menggantikan UU No. 43 Tahun 1999 adalah persepsi bahwa penyelenggara negara adalah suatu profesi yang memiliki kewajiban untuk mengurus dan mengembangkan diri, serta bertanggung jawab atas pelaksanaan dan penerapan asas keadilan dalam penyelenggaraan pengelolaan masyarakat.

Inspektorat merupakan unsur pengawas penyelenggaraan tugas pemerintah daerah. Inspektorat dipimpin oleh Inspektur yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Inspektorat mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan dan pengendalian di bidang pengawasan; perumusan rencana strategis sesuai dengan visi dan misi Walikota; pengkoordinasian tugas-tugas dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan di bidang pengawasan; penyelenggaraan pembinaan kepada bawahan dalam lingkup tanggungjawabnya; penyelenggaraan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai; penyelenggaraan kerjasama di bidang pengawasan; penyelenggaraan fasilitasi pengawasan; penyelenggaraan kesekretariatan Inspektorat; penyelenggaraan program dan kegiatan di bidang pengawasan; penyelenggaraan penilaian kinerja Pegawai; penyelenggaraan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan di bidang pengawasan; penyelenggaraan laporan pelaksanaan program dan kegiatan; dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Kinerja karyawan didalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan

juga merupakan hal yang bisa bersifat kelompok ataupun individual, kinerja sebuah kelompok dengan kinerja individu tentu berbeda setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda bila dibandingkan dengan karyawan yang lainnya bisa itu dari caranya berkomunikasi dengan orang disekitarnya bisa pula dengan caranya melakukan sesuatu. Adapun capaian kinerja pegawai Inspektorat kota Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1 Capaian Inspektorat Kota Pontianak**

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi
Persentase rekomendasi hasil pemeriksaan BPK yang ditindaklanjuti	81 %	78,20%
Persentase rekomendasi hasil pemeriksaan APIP yang ditindaklanjuti	100%	66,67%
Score Maturitas SPIP	Score 3.3	Score 3.2
Level Kapabilitas APIP	Level 3	Level 3
Persentase unit kerja yang memenuhi standar untuk diusulkan memperoleh predikat WBK/WBBM	13,33%	26,67%

Sumber: Inspektorat kota Pontianak, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dari lima indikator kinerja utama Inspektorat kota Pontianak hanya dua indikator kinerja yang mencapai target, hal ini menunjukkan bahwa kinerja Inspektorat kota Pontianak belum maksimal karena tidak sampai setengah dari target indikator. Namun kenyataan yang terlihat di Inspektorat kota Pontianak saat ini masih terdapat kekurangan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia terutama dalam meningkatkan profesionalisme pegawai dan kinerja yang menurun. Hal ini terlihat dari banyaknya pekerja atau aparatur yang kurang memadai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sedangkan pengetahuan pekerja dalam melaksanakan tugasnya akan menentukan berhasil tidaknya melaksanakan tugasnya dengan baik. Masalah lain yang dihadapi di Inspektorat kota Pontianak adalah adanya pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan status pendidikannya, sedangkan pendidikan seseorang dapat dikatakan menunjang kualitas dan kapasitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Selain itu komunikasi antar pegawai masih sangat kurang,

masih seperti ada kesenjangan dalam komunikasi pada saat jam kerja, hanya mau berinteraksi dengan orang-orang tertentu saja.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Komunikasi merupakan aktifitas dasar manusia sebagai makhluk sosial, dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dan keharmonisan organisasi sangat diperlukan komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan maupun antar pegawai. Robbins & Judge (2016) mengatakan bahwa proses komunikasi merupakan tahapan-tahapan diantara sumber dengan penerima yang menghasilkan pemindahan dan pemahaman makna. Komunikasi memerlukan suatu tujuan, suatu pesan yang akan disampaikan antara pengirim dan penerima. Pengirim akan mengodekan pesan (mengubahnya menjadi bentuk simbolis) dan meneruskannya melalui sebuah medium (saluran) kepada penerima, yang akan menguraikan isi kode tersebut dan Hasilnya adalah perpindahan makna dari satu orang ke yang lainnya.

Kendala yang terjadi dari bukti empiris dan fakta dilapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan kerja mengalami berbagai macam permasalahan yang meliputi komunikasi, motivasi dan kinerja yang tidak optimal. Indikasinya adalah kurangnya komunikasi, disiplin, ide-ide cemerlang (efisiensi), motivasi serta belum meratanya tingkat kinerja karena masih mengandalkan dan ketergantungan terhadap orang lain (Bagus, 2013). Pada inspektorat kota Pontianak ditemukan bahwa masih ada kesenjangan komunikasi antar pegawai dan atasan maupun antar bagian. Hal ini menyebabkan terhambatnya efektifitas dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan pegawai sehingga memberikan dampak pada penurunan kinerja. Ketika seorang pegawai belum mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan baik, kemungkinan hal itu disebabkan oleh kurangnya pemahaman informasi tentang tugas yang diberikan melalui komunikasi yang kurang efektif. Dengan komunikasi yang lebih terbuka dan jujur antar anggota organisasi, saling memberi kritik dan saran yang membangun dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik serta menghindarkan dari kesalahpahaman antar anggota organisasi. Pemimpin harus memperhatikan tentang hubungan komunikasi pada pegawai maupun antar pegawai sehingga membentuk sinergi dalam

organisasi. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarido & Soliha (2016) dan Mariani & Sariyathi (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasanya kepada perusahaan. Setiap pegawai dalam suatu organisasi memiliki keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapannya. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka pegawai akan selalu bersemangat dalam bekerja. Kompensasi berdasarkan klasifikasi terdiri dari kompensasi tunai dan kompensasi non-tunai (Candradewi & Dewi, 2019). Bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai berupa gaji. Gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang diberikan secara berkala sesuai dengan prestasi kerja pegawai. Pemberian gaji saja tidak cukup untuk memotivasi pegawai. Perusahaan harus memberikan insentif sebagai berbagai penghargaan. Insentif yang diberikan berbeda-beda untuk setiap pegawai. Misalnya, dua pegawai yang memiliki jabatan yang sama akan menerima insentif yang berbeda karena insentif tergantung pada prestasi masing-masing individu. Insentif adalah suatu bentuk dukungan finansial yang diberikan kepada pegawai atas prestasinya. Selain itu fasilitas-fasilitas pendukung dalam menjalankan pekerjaan merupakan salah satu kompensasi yang harus didapatkan oleh pegawai.

Pada inspektorat kota Pontianak kompensasi yang diberikan kepada pegawai kurang optimal sehingga berdampak pada kurang efektifnya kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan kurangnya fasilitas yang ada diorganisasi untuk memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dalam pemberian insentif untuk pegawai yang memiliki prestasi kerja yang sangat baik dan yang tidak berprestasi diberikan upah yang sama. Pemberian kompensasi merupakan hal yang sangat penting dan krusial yang harus diperhatikan oleh organisasi, karena kompensasi merupakan hal yang mencerminkan bagaimana cara perusahaan menghargai tenaga pegawai yang telah diberikan untuk menyelesaikan tugas-tugas diorganisasi sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Efendi,

Rifa'i, Bahrin, Milla, & Suharmi (2020) dan Candradewi & Dewi (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan pekerjaan yang diinginkannya tanpa merasa dipaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan memuaskan. Pemberian motivasi yang sesuai kebutuhan karyawan akan memberikan peluang untuk organisasi mencapai tujuannya. Motivasi yang dimiliki karyawan semakin efektif apabila dorongan untuk melakukan pekerjaan tumbuh dari dalam diri individu sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robbins & Judge (2015) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Individu yang termotivasi akan bertahan lama dengan tugasnya dan mendorongnya untuk melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugasnya. Motivasi merupakan kerelaan atau kesediaan seseorang dalam mengeluarkan usaha yang maksimal bagi tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Motivasi karyawan yang efektif merupakan salah satu tugas manajemen yang paling sulit dan penting untuk dilakukan karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan kemauan atau keinginan yang ada pada seseorang yang mendorongnya untuk melakukan tindakan atau perbuatan, dengan kata lain motivasi menjadi dasar seseorang dalam berperilaku. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu (Griffin & Moorhead, 2014). Pada inspektorat kota Pontianak dapat terlihat masih ada pegawai yang memiliki motivasi rendah yang dapat dilihat dari lamanya pegawai menyelesaikan pekerjaannya karena tidak bersemangat dalam bekerja sehingga berdampak pada menurunnya efektifitas kerja. Hal ini harus menjadi perhatian inspektorat kota Pontianak untuk lebih memperhatikan dan menumbuhkan motivasi pada pegawainya sehingga memberikan dampak pada peningkatan kinerja. Semakin termotivasi seseorang dalam bekerja, maka pada umumnya mereka akan dengan sukarela melakukan pekerjaan mereka serta

terdorong untuk melakukan upaya lebih untuk mencapai tujuan organisasi. Penting bagi inspektorat kota Pontianak untuk membangun rasa sukarela pegawai untuk melakukan tugasnya. Oleh karena itu inspektorat kota Pontianak perlu untuk menciptakan kondisi yang membuat pegawai merasa termotivasi dalam bekerja. Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terdapat dalam individu maupun faktor-faktor yang mengelilingi pekerjaan itu sendiri. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Immanuel & Mas'ud (2017) dan Efendi, Rifa'i, Bahrin, Milla, & Suharmi (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi juga dapat dipengaruhi oleh komunikasi, karena dalam suatu organisasi atau perusahaan kegiatan komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting. Komunikasi yang terjalin antar individu dalam suatu organisasi adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal sebagai bentuk komunikasi yang paling mendasar dalam suatu organisasi, jika dipertahankan intensitasnya, akan berdampak positif bagi organisasi, terutama atasan dan bawahan. Komunikasi interpersonal yang efektif akan berhasil jika menimbulkan efek yang baik, seperti pemahaman, perubahan sikap, hubungan yang lebih baik akan menumbuhkan kepercayaan dan keterbukaan, serta dapat menumbuhkan semangat dalam diri pegawai sehingga dapat menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi (Grant, 2012).

Pada inspektorat kota Pontianak komunikasi interpersonal sangat mempengaruhi jalannya kegiatan yang berlangsung setiap hari, instruksi dari atasan kepada bawahan, pemberian disposisi, pekerjaan administrasi hingga pelaksanaan kegiatan. Pada lingkungan inspektorat kota Pontianak masih terdapat kendala dalam komunikasi interpersonal antar rekan kerja, antara pimpinan dengan pegawai, dan beberapa indikator komunikasi interpersonal masih kurang baik, masih adanya rasa saling tidak percaya antar sesama pegawai, kurangnya saling tolong menolong antar sesama pegawai. Sehingga akan memberikan efek pada motivasi pegawai inspektorat kota Pontianak. Hal ini seperti penelitian yang dilakukan oleh Hasmin, Gunawan, & Asriani (2016) dan Sarido & Soliha (2016)

yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Motivasi juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Kompensasi merupakan hal yang penting, yang menjadi motivasi atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Artinya karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu tidak semata-mata untuk membuktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuanlain, mengharapkan imbalan atau imbalan atas hasil yang telah diberikan. Menurut (Crane, Michenaud, & Weston, 2016) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan memberikan kompensasi yang adil oleh perusahaan.

Tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk mempererat kerjasama antara perusahaan dengan karyawan. Selain gaji, seluruh pegawai diikutsertakan dalam program BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, sedangkan kompensasi lain yang diberikan inspektorat kota Pontianak kepada pegawai terdiri dari; tunjangan makan, tunjangan komunikasi, pakaian dinas, tunjangan kerajinan dan tambahan penghasilan pegawai. Bahkan dengan kompensasi ini, masih ada pegawai yang masih terlihat kurang termotivasi dan bekerja tidak secara efektif. Sehingga hal ini akan memberikan dampak buruk pada turunnya motivasi pegawai. Hal ini seperti penelitian yang dilakukan oleh Maria (2019) dan Sarido & Soliha (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

## **1.2. Rumusan Masalah**

### **1.2.1. Pernyataan Masalah**

Namun kenyataan yang terlihat di Inspektorat kota Pontianak saat ini masih terdapat kekurangan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia terutama dalam meningkatkan profesionalisme pegawai dan kinerja yang menurun. Hal ini terlihat dari banyaknya pekerja atau aparatur yang kurang memadai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sedangkan pengetahuan

pekerja dalam melaksanakan tugasnya akan menentukan berhasil tidaknya melaksanakan tugasnya dengan baik. Masalah lain yang dihadapi di Inspektorat kota Pontianak adalah adanya pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan status pendidikannya, sedangkan pendidikan seseorang dapat dikatakan menunjang kualitas dan kapasitas pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Pada inspektorat kota Pontianak ditemukan bahwa masih ada kesenjangan komunikasi antar pegawai dan atasan maupun antar bagian. Hal ini menyebabkan terhambatnya efektifitas dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan pegawai sehingga memberikan dampak pada penurunan kinerja. Pada inspektorat kota Pontianak kompensasi yang diberikan kepada pegawai kurang optimal sehingga berdampak pada kurang efektifnya kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan kurangnya fasilitas yang ada diorganisasi untuk memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dalam pemberian insentif untuk pegawai yang memiliki prestasi kerja yang sangat baik dan yang tidak berprestasi diberikan upah yang sama.

Pada inspektorat kota Pontianak dapat terlihat masih ada pegawai yang memiliki motivasi rendah yang dapat dilihat dari lamanya pegawai menyelesaikan pekerjaannya karena tidak bersemangat dalam bekerja sehingga berdampak pada menurunnya efektifitas kerja. Hal ini harus menjadi perhatian inspektorat kota Pontianak untuk lebih memperhatikan dan menumbuhkan motivasi pada pegawainya sehingga memberikan dampak pada peningkatan kinerja. Semakin termotivasi seseorang dalam bekerja, maka pada umumnya mereka akan dengan sukarela melakukan pekerjaan mereka serta terdorong untuk melakukan upaya lebih untuk mencapai tujuan organisasi. Penting bagi inspektorat kota Pontianak untuk membangun rasa sukarela pegawai untuk melakukan tugasnya.

### **1.2.2. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan pernyataan masalah adapun pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap motivasi pegawai inspektorat kota Pontianak?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi pegawai inspektorat kota Pontianak?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai inspektorat kota Pontianak?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai inspektorat kota Pontianak?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai inspektorat kota Pontianak?
6. Apakah motivasi memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai inspektorat kota Pontianak?
7. Apakah motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai inspektorat kota Pontianak?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap motivasi pegawai inspektorat kota Pontianak.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap motivasi pegawai inspektorat kota Pontianak.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai inspektorat kota Pontianak.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai inspektorat kota Pontianak.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai inspektorat kota Pontianak.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai inspektorat kota Pontianak dengan motivasi sebagai variabel mediasi.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai inspektorat kota Pontianak dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

## **1.4. Kontribusi Penelitian**

### **1.4.1. Kontribusi Teoritis**

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi dan sebagai sarana penerapan ilmu yang diperoleh selama kuliah.

### **1.4.2. Kontribusi Praktis**

Adapun manfaat bagi inspektorat kota pontianak adalah dapat memberikan informasi kepada instansi yang selanjutnya dapat digunakan untuk menyusun kebijakan dan pengambilan keputusan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja, motivasi kerja, kompensasi, dan komunikasi.

## **1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian**

Inspektorat merupakan unsur pengawas penyelenggaraan tugas pemerintah daerah. Inspektorat dipimpin oleh Inspektur yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Tentang Inspektorat Tertuang Dalam Peraturan Walikota Pontianak nomor 64 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas Dan Tata Kerja Inspektorat Kota Pontianak.

Visi Kota Pontianak Tahun 2020-2024“ Pontianak Kota Khatulistiwa Berwawasan Lingkungan, Cerdas Dan Bermartabat”Misi Kota Pontianak Tahun 2020-2024Mewujudkan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Sehat, Cerdas Dan Berbudaya;Menciptakan Infrastruktur Perkotaan Yang Berkualitas Dan Representative;Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat Yang Didukung Dengan Teknologi Informasi, Serta Aparatur Yang Berintegritas, Bersih Dan Cerdas;Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Yang Mandiri, Kreatif Dan Berdaya Saing;Mewujudkan Kota Yang Bersih, Hijau, Aman, Tertib Dan Berkelanjutan.

**STRUKTUR ORGANISASI INSPEKTORAT KOTA PONTIANAK**