

## INTISARI

Badan Lingkungan Hidup (BLH) Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah yang berkedudukan sebagai koordinator pemberi pelayanan publik dalam pengelolaan lingkungan hidup di Provinsi Sumatera Utara yang berfungsi untuk mewujudkan pembangunan berkelanjutan. Tujuan BLH Provinsi Sumatera Utara adalah menjadi pembina dan koordinator yang handal dan profesional dalam pengendalian dampak lingkungan hidup. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, maka pegawai harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja pegawai dalam pelaksanaan kegiatan pada ruang lingkup standar pelayanan minimal yaitu pelayanan informasi status mutu air, pelayanan informasi status mutu udara ambien, dan pelayanan tindak lanjut pengaduan masyarakat akibat adanya dugaan pencemaran dan/atau kerusakan serta disiplin pegawai masih rendah. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai BLH Provinsi Sumatera Utara dan kendala-kendala yang dihadapi dalam memperoleh kinerja tinggi.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk menjawab bagaimana kinerja pegawai BLH Provinsi Sumatera Utara dengan jenis penelitian bersifat deskriptif, yaitu menemukan fakta dengan interpretasi yang melukiskan secara akurat sifat dari beberapa fenomena individu yang berasal dari hasil penemuan. Informan pada penelitian ini adalah Pejabat pada Sekretariat, Pejabat dan staf pada Bidang Penataan Lingkungan dan Komunikasi Lingkungan dan Bidang Pengendalian Pencemaran Lingkungan dan Pengelolaan Limbah serta masyarakat yang memperoleh pelayanan publik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai BLH Provinsi Sumatera Utara rendah disebabkan oleh tidak adanya kemauan dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai penyelenggara pelayanan publik dapat dilihat dari pengukuran kinerja secara akuntabilitas dalam hal memprioritaskan kepentingan masyarakat kinerja pegawai BLH Provinsi Sumatera Utara tidak akuntabel. Secara efisiensi pelayanan, kinerja pegawai BLH Provinsi Sumatera Utara tidak efisien. Dan dalam orientasi pelayanan, pegawai belum memiliki orientasi pada pelayanan. Kendala-kendala yang dihadapi pegawai BLH Provinsi Sumatera Utara dalam memperoleh kinerja tinggi adalah motivasi pegawai baik faktor intern dalam hal penghargaan maupun faktor eksternal yaitu fasilitas alat bantu dan kompensasi; kualitas sumber daya manusia; *training* atau pelatihan; gaya kepemimpinan; kerjasam tim; dan ketersediaan anggaran.

Kata kunci : Kinerja, penghargaan, pelatihan, gaya kepemimpinan.

## ABSTRACT

The Environment Agency (BLH) of North Sumatera Province is a government institution which based on the coordinator of public service providers in environmental management in North Sumatera Province that serves to realize sustainable development. The purpose of the BLH of the North Sumatera Province is to be a coach and coordinator who is reliable and profesional in controlling environmental impacts. To achieve the goals of the organization, the employee must have a good performance. Performance of employees in the implementation of activities on the scope of minimum service standards that is information service water quality status, service information ambient air quality status, and service follow-up complaints community due to alleged pollution and/or destruction and discipline of employees is still low. Thus, the purpose of this study is to find out how the performance of BLH employees of North Sumatera Province and the constraints faced in obtaining high performance.

This research method uses qualitative approach that aims to answer how the performance of BLH employees of North Sumatera Province with the type of research is descriptive, that is finding facts with interpretasi that accurately depict the nature of some individual phenomena derived from the findings. Informant in this study are officials to the secretariat, officials and staff on the field of environmental and environmental communication and environmental pollution control and waste management and the public who receive public services.

The result of the research shows that the performance of BLH employees of North Sumatera Province is low due to the lack of willingness and ability of employees to perform their main duty and function as public service provider can be seen from performance measurement accountability in terms of prioritizing the public interest of BLH performance of North Sumatera Province is unaccountable. By efficiency of service, the performance of BLH employee of North Sumatera Province is not efficient. And in service orientation, employees do not have an orientation to service. Constraints face by BLH employees of North Sumatera Province in obtaining high performce are employee motivation both internal factors in terms of appreciation and external factors that are tool facilities and compensation; quality of human resources; training; leadership style, teamwork and budget availability.

Keywords : performance, rewards, training, leadership style.