**ABSTRAK**

**Berdasarkan hasil penjajagan dan pengamatan yang penelitilakukan pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Cimahi, peneliti menemukan permasalahan masih rendahnya. Hal initerlihat dari indikator :Dayatangggap (*Responsivess*), yaitu keinginan pegawai untuk membantu masyarakat, memberikan pelayanan dengan tanggap dan memberikan kepastian waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini terlihat dari kurang jelasnya kepastian waktu dari pegawai dinas kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Masalah tersebut diduga disebabkan Manusia Berbeda Perilaku. Bahwa para pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Cimahi memiliki pengalaman dan latarbelakang pendidikan yang berbeda, hal ini dapat dilihat dari Daftar Urut Kepangkatan (DUK) Dinas Kesehatan Kota Cimahi.Contohnyaberdasarkanhasilpengamatan yang dilakukan oleh peneliti, pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Cimahi dalam menyelesaikan pekerjaan nya ada yang cepat tanggap dan ada juga yang lambat.**

**Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, sedangkan teknik penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang meliputi observasi non pertisipan, wawancara dan penyebaranang ketdengan menggunakan teknikaksidental yang disebarkan kepada 30responden.**

**Hambatan-hambatan yang dihadapiantara lain: SumberDayaManusia(SDM)**

**propesional, hal ini karena parapegawai belum memiliki kemampuan yang merata**

**dalam bekerja sehingga pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan. Hal ini juga berdampak pada rendah nya kualitas pelayanan yang diterima oleh masyarakat.**

**Usaha-usaha untuk mengatasi nya antara lain: Kepala Dinas memberikan diklat kepada pegawai yang masih rendah kemampuannya dalam mengerjakan tugas-tugas yang diterimanya, agar pegawai memiliki kemampuan yang sejajar dengan yang lainnya.**

**Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan criteria interpretasikoefisien determinasi menunjukan, bahwa terdapat pengaruh perilaku organisasi yang cukup kuat terhadap Kinerja Pegawai, dan bias dikatakan terdapat**

**pengaruh yang positif. Dengandemikian, hipotesis konseptual mengenai perilaku organisasi terhadap Kinerja Pegawai teruji.**

**Saran-saran dar ipeneliti diantaranya Kepala Dinas harus lebih selektif lagi dalam**

**Menempatkan bawahan nya dalam bekerja. Artinya bahwa dalam penempatan pegawai harus disesuaikan berdasarkan bidang yang dikuasai serta penempatan pegawai harus disesuaikan berdasarkan kemampuan serta pengalaman yang dimiliki oleh bawahannya.**