**ABSTRAK**

 Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada Bidang Catatan Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung diperoleh bahwa masih rendahnya Kinerja Pegawai oleh karena itu diperlukan suatu Motivasi guna meningkatkan Kinerja Pegawai tersebut dengan memperhatikan kebutuhan – kebutuhan dari pegawai tersebut dapat terlihat dari Indikator Motivasi : Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri, pemberian Motivasi tesebut dilakukan oleh Kepala Bidang Catatan Sipil .

 Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dan metode yang digunakan yaitu metode deskriptif, teknik pengumpulan data dan penelitian lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara, dan angket yang disebarkan kepada responden sebanyak 58 orang pegawai dengan menggunakan teknik sensus dan teknik pengumpulan data menggunakan skala ordinal dengan menggunakan teknik likert.

 Hambatan – hambatan yang dihadapi dalam memberikan Motivasi terhadap Kinerja pegawai dengan memperhatikan setiap kebutuhannya yaitu : dari kebutuhan Fisiologis bahwa kenyaman tempat kerja masih kurang hal ini disebabkan oleh padatnya situasi ruangan tempat kerja, dari kebutuhan aktualisasi diri dapat dilihat dalam situasi ini kurang dapat mengatasi rasa jenuh setiap pegawai. Sehingga hal tersebut dapat menghambat pemberian Motivasi guna meningkatkan Kinerja Pegawai.

 Usaha – usaha yang di lakukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung khususnya Bidang Catatan Sipil adalah sebagai berikut : harus lebih meningkatkan kegiatan kegiatan yang dapat menghibur suasanan hati setiap pegawai seperti outbond dan hiburan semacamnya, mengubah suasana tempat atau ruang bekerja karena ruangan dan sarana yang tersedia sangatlah padat dan banyak berkas yang tertumpuk tidak tertata sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja.

 Kesimpulan yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil hitung angket dengan menggunakan aplikasi SPSS, wawancara dan observasi menunjukan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar koefisien determinasi (R2 x 100%) atau 42,5%, dan terdapat pengaruh lain yang tidak terdefinisi oleh penguji selain variabel Motivasi. Dengan demikian, hipotesis konseptual mengenai pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai teruji.

 Saran-saran yang dapat peneliti kemukakan berupa saran praktis dengan lebih memperhatikan hal-hal yang harus dilakukan dan saran akademis dengan memperluas wawasan, ilmu pengetahuan dan mengembangkan data serta informasi mengenai pentingnya Motivasi terhadap Kinerja Pegawai untuk kelancaran pekerjaan yang dibebankan.