**ABSTRAK**

 Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang paling penting bagi jalannya instansi. Sumber daya manusia tak hanya jadi faktor utama dalam pelaksanaan tujuan instansi tetapi sumber daya manusia saat ini dianggap sebagai suatu *asset* bagi instansi. Kinerja pegawai yang tinggi dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin kerja.

 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Bahan Dan Barang Teknik Bandung baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah populasi 132 responden dan sampelnya 57 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan, observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda dan analisis koefisien determinasi

 Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan cukup baik, skor rata-rata yang paling tinggi adalah dimensi analiitis dengan indikator yang paling tinggi adalah pimpinan selalu mempertimbangkan argumen untuk menganalisa pekerjaan. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,361 atau 36,1%. Disiplin kerja cukup baik, skor rata-rata yang paling tinggi adalah dimensi etika kerja dengan indikator yang paling tinggi adalah selalu menghargai dan menghormati pendapat peawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,420 atau 42%. Kinerja pegawai cukup baik, skor rata-rata yang paling tinggi adalah Dimensi kinerja yang paling dominan adalah dimensi tanggug jawab dengan indikator yang paling tinggi yaitu bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang di selesaikan. Sedangkan secara simultan kedua variabel independen yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 0,781 atau 78,1% terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai.

***ABSTRACT***

*Human resources is one of the most important factors for the institution. Human resources are not only a major factor in the implementation of agency goals but human resources today are considered as an asset for the agency. High employee performance can be influenced by leadership and work discipline.*

*This study aims to determine how much influence of leadership and work discipline on the performance of employees at Central Materials and Technical Goods Bandung either partially or simultaneously. The research method used is descriptive and verification method with the population of 132 respondents and the sample 57 respondents. Data collection techniques used were literature study, observation, interview and distributing questionnaires. Data analysis method used is the test of validity, reliability test, multiple regression analysis, multiple correlation analysis and coefficient of determination analysis*

*The results show that leadership is good enough, the highest average score is the analiitis dimension with the highest indicator is the leader always consider the argument to analyze the work. Leadership has a positive and significant effect on employee performance that is equal to 0.361 or 36.1%. Work discipline is good enough, the highest average score is the ethical dimension of work with the highest indicator is always to respect and respect the opinions of other employees in completing the work. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance that is equal to 0.420 or 42%. Performance of employees is good enough, the highest average score is the most dominant performance dimension is the dimension of responsibility with the highest indicator that is responsible for the work in progress. While simultaneously the two independent variables of leadership and work discipline have an influence of 0.781 or 78.1% on employee performance.*

*Keywords: Leadership, Work Discipline and Employee Performance.*