

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh sebuah masalah dimana pada pengaruh peran pemimpin di Olde Lawfirm Surabaya kurang maksimal dalam meningkatkan kinerja pegawai maka seorang pemimpin harus benar-benar berkualitas agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga produktivitas dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Pimpinan Olde Lawfirm Surabaya mempunyai kewenangan fungsional untuk melakukan pengawasan kepada pegawai yang berada dibawah pimpinannya. Peran Pimpinan Olde Lawfirm Surabaya dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Olde Lawfirm sangat diharapkan agar para pegawai terarah dan professional, sehingga lebih mudah dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai bersama pegawai yang ada di kantor Olde Lawfirm kota Surabaya juga kurang inisiatif dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kurangnya disiplin pegawai karena masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu masuk kantor, pegawai cenderung mengabaikan pekerjaan pada saat pimpinan Olde Lawfirm tidak berada ditempat. Dalam hal ini selaku Pimpinan Olde Lawfirm harus dapat mendorong kinerja para pegawai dengan memberikan dorongan, mengarahkan, dan memotivasi para pegawai untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan nilai organisasi Kantor Olde Lawfirm tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif bersifat deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dan studi dokumen.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Strategi

ABSTRACT

This research is motivated by a problem where the influence of the role of leaders in Olde Lawfirm Surabaya is not maximal in improving employee performance, so a leader must be truly qualified in order to lead his subordinates well so that productivity and organizational goals can be achieved effectively and efficiently. The leadership of Olde Lawfirm Surabaya has functional authority to supervise employees who are under their leadership. The role of Olde Lawfirm Surabaya Leadership in improving employee performance at Olde Lawfirm is highly expected so that employees are directed and professional, so that it is easier to achieve a goal to be achieved with employees at the Olde Lawfirm office in Surabaya city who also lack initiative in carrying out their duties and functions. Lack of employee discipline because there are still employees who are not on time to enter the office, employees tend to ignore work when the leadership of Olde Lawfirm is not there. In this case, as the Head of Olde Lawfirm must be able to encourage the performance of employees by providing encouragement, directing and motivating employees to work together in realizing the vision, mission and organizational values of the Olde Lawfirm Office. This research uses a qualitative descriptive approach. The data collection technique was done by using observation, interview, and document study techniques.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Strategy