



SHARED LEADERSHIP DALAM MEMBANGUN KOMITMEN ORGANISASI DI DINAS PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF DKI JAKARTA

Putri Allana Abdullah

STEBI Lampung

e-mail: allanaabdullah@stebilampung.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received 3 Agustus 2023

Received in revised form 11 Agustus 2023

Accepted 26 Oktober 2023

Available online 31 Oktober 2023

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of shared leadership on organizational performance by considering the role of organizational commitment as a mediating variable and the role of government as a moderating variable. This study was conducted at the DKI Jakarta Province Tourism and Creative Economy Office. The sampling technique used was simple random sampling, the number of samples was 105 respondents, and hypothesis testing used the SMART-PLS software tool. The results showed that shared leadership has a positive and significant impact on improving organizational performance through strengthening organizational commitment. Employees who are actively involved in decision making and work collaboratively tend to show better performance. On the other hand, the role of government in supporting the strengthening of shared leadership is still not optimal due to the lack of cross-sectoral coordination and limitations in effective policy management. Therefore, increasing human resource capacity and more integrative policy strategies are needed to ensure the sustainability of the tourism sector. With good synergy between leadership, organizational commitment, and government policies, it is hoped that the performance of the DKI Jakarta Tourism and Creative Economy Office can further improve

Keywords: Sharedleadership, Company Performance, Government Role

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh shared leadership terhadap kinerja organisasi dengan mempertimbangkan peran komitmen organisasional sebagai variabel mediasi dan peran pemerintah sebagai variabel moderasi. Studi ini dilakukan pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta Teknik pengambilan sampel penelitian adalah simple random sampling, jumlah sampel 105 responden, dan uji hipotesis menggunakan alat bantu software SMART-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa shared

leadership memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui penguatan komitmen organisasional. Pegawai yang memiliki keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan dan bekerja secara kolaboratif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Di sisi lain, peran pemerintah dalam mendukung penguatan shared leadership masih belum optimal akibat kurangnya koordinasi lintas sektoral dan keterbatasan dalam pengelolaan kebijakan yang efektif. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan strategi kebijakan yang lebih integratif diperlukan untuk memastikan keberlanjutan sektor pariwisata. Dengan sinergi yang baik antara kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kebijakan pemerintah, diharapkan kinerja Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif DKI Jakarta dapat semakin meningkat.

Kata Kunci: *shared leadership*, kinerja perusahaan, peran pemerintah

1. PENDAHULUAN

Setiap pemerintahan daerah pasti memiliki seorang pemimpin, namun tidak setiap pemerintahan daerah di berbagai sektor bisnis memiliki pemimpin yang baik. Oleh karena itu, perilaku kepemimpinan menjadi unsur yang penting dan diperlukan bila ingin mencapai tujuan dan sasaran. Beberapa penelitian mengenai hubungan kepemimpinan dengan kinerja organisasi menunjukkan hubungan yang positif. Efektivitas kepemimpinan mempunyai hubungan yang besar terhadap peningkatan kinerja organisasi [1], [2], [3]. Hal ini juga senada dengan penelitian-penelitian yang menemukan bahwa kepemimpinan bersama memiliki hubungan positif terhadap kinerja organisasi [4], [5]. Dengan kata lain, semakin baik kinerja pemimpin dalam membimbing anggota dan menunjukkan sikap kepemimpinan maka akan semakin baik juga kinerja dalam suatu organisasi.

Dalam mewujudkan kinerja organisasi publik maka peran pemimpin sangat substansial untuk menentukan segala kebijakan dan implementasinya serta dalam menciptakan lingkungan yang kondusif. Hal inilah menjadi alasan kepemimpinan bersama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi yang moderasi oleh peran pemerintah [6]. Di samping itu perlu memahami dan melakukan integrative culture dan berbagai transformasi nilai yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Tujuannya adalah untuk pengembangan kinerja organisasi serta mengantisipasi lingkungan yang berkembang [7].

Sektor pariwisata mempunyai peranan esensial yang luar biasa untuk memperbaiki infrastruktur, memungkinkan standar pendidikan yang lebih, dan pemenuhan terhadap kebutuhan perekonomian lainnya. Sektor ini mampu menghasilkan devisa dan menjadi faktor penting dalam neraca pembayaran di berbagai negara. Bahkan saat ini muncul sebuah tren baru yakni education adventure “ed-ventures” yang merupakan konsep wisata dengan penggabungan antara pendidikan dan liburan. Temuan terdahulu menjelaskan bahwa pariwisata yang berkualitas akan mendukung pembangunan ekonomi dan lingkungan. Bukti ditunjukkan dari penelitian di negara-negara ASEAN negara-negara Mediterania wilayah Afrika negara Turki, dan India [8], [9], [10], [11].

Jakarta merupakan ibukota negara Indonesia memiliki destinasi wisata yang populer yaitu Kepulauan Seribu, Kawasan Gelora Bung Karno, Kawasan Monas, Kampung Budaya Betawi, Taman Lebah Pramuka, dan Kawasan Kota Tua [12], [13]. Perkembangan pariwisata di ibukota juga didukung oleh masuknya berbagai maskapai penerbangan asing. Berbagai destinasi pariwisata ini telah menjadi prioritas kinerja pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Sebanyak 1.400 perusahaan yang menjadi anggota Asosiasi Perusahaan Perjalanan Wisata Indonesia (ASITA) juga mendukung peningkatan sektor pariwisata. Anggota ASITA ini terdiri dari Biro Perjalanan Wisata (BPW) dan Agen Perjalanan Wisata (APW).

Jakarta memang belum maksimal, ada beberapa program yang memperlihatkan capaian kinerja kurang optimal dan bahkan jauh di bawah target yang ditetapkan. Ketidaktercapaian target kinerja program tersebut disebabkan karena berbagai faktor. **Pertama**, porsi anggaran tahun 2019 untuk urusan pariwisata sebesar 40,16% dan urusan kebudayaan sebesar 59,84 kurang memadai. Hal ini tentu mempengaruhi kinerja dan pencapaian target program pengembangan pariwisata yang telah ditetapkan. **Kedua**, fungsi dalam penyusunan kebijakan pemerintah dan kepemimpinan, dalam urusan kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif, belum nampak hasilnya. **Ketiga**, fungsi pembangunan, pengembangan dan pembinaan industri pariwisata oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan daya saing industri pariwisata DKI Jakarta belum terlihat.

Indikasi permasalahan lainnya dari data Dinas Pariwisata DKI Jakarta tahun 2021 adalah terkait dengan fungsi pengkajian kegiatan kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif oleh pihak manajemen Dinas pariwisata juga belum tampak dalam kegiatan yang ada, sementara di DKI Jakarta banyak objek pemajuan Ekonomi Kreatif yang memerlukan pengkajian, terutama terkait dengan upaya pengembangan dan pemanfaatannya. Kemudian adanya fungsi pengembangan kawasan destinasi pariwisata dan perkampungan budaya lokal yang juga sangat terbatas dalam kegiatan yang dilakukan. Pengembangan kawasan destinasi pariwisata memiliki cakupan yang sangat luas, baik kegiatan maupun objek pengembangan destinasi wisata di DKI Jakarta, termasuk pengembangan atraksi daya tarik wisata, baik wisata alam, budaya, maupun wisata buatan. Demikian pula, fungsi promosi dan pemasaran kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif, baik di dalam maupun di luar negeri telah ada, antara lain pengadaan bahan dan fasilitasi pendukung promosi pariwisata, tetapi tidak tampak bagaimana strategi pemasaran dan promosi yang dilaksanakan. Misalnya: Promosi pariwisata DKI Jakarta dengan pendekatan BAS (Branding, Advertising and Selling). Publication dan brand activation untuk mengoptimalkan branding “Enjoy Jakarta” ke target pasar mancanegara dalam rangka membangkitkan awareness dan interest.

Literatur menjelaskan bahwa branding dilakukan dalam rangka memenangkan pertarungan persepsi target pasar dengan pesaing. Advertising dengan marketing communication portfolio yang efektif untuk membangkitkan dan menguatkan desire (keinginan) mengunjungi destinasi wisata DKI Jakarta. Di samping itu, melakukan aktivitas promosi dan even-even penjualan untuk menarik calon wisatawan mengunjungi destinasi wisata favorit melalui aksi jual, misalnya travel fair, diskon dan harga khusus (Ekalaya, 2019).

Berdasarkan pengamatan awal terkait dengan kepemimpinan bersama di lingkungan Dinas kepariwisataan di DKI Jakarta, fokus masalah penelitian ini adalah sebagai berikut; (1) Kepemimpinan pada sektor kepariwisataan di DKI Jakarta belum terintegrasi dengan baik dengan kepemimpinan sektor yang lain. Misalnya Dinas Pariwisata dalam melayani wisatawan memerlukan akses jalan yang lancar. Namun dalam kenyataannya belum terkoordinasi dengan baik antara dua instansi tersebut yang pada akhirnya akses jalan menuju destinasi terhambat karena volume kendaraan di Jakarta sangat padat; (2) Pada saat ini Dinas Pariwisata DKI Jakarta belum memiliki Kepemimpinan yang berorientasi pada kerjasama yang baik dengan para stakeholder kepariwisataan di DKI Jakarta seperti Asosiasi perhotelan, Asosiasi MICE. Fakta ini bertolak belakang dengan studi terdahulunya yang menunjukkan bahwa stakeholder merupakan mitra kerja yang harus dirangkul dengan baik untuk bergerak memajukan sektor pariwisata [15]

Bukti empiris menyebutkan bahwa rendahnya kualitas kepemimpinan bersama dapat disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang diperankan oleh masing-masing pemimpin baik dari intern maupun ekstern selalu berbeda [16]. Sementara Shared leadership selalu mengedepankan kebersamaan dalam pengelolaan suatu pekerjaan dengan cara win win solution. Selain itu, faktor-faktor lain yang mendorong terjadinya problem kepemimpinan adalah karakteristik yang cenderung mengarah pada perilaku ego [17]. Misalnya: Seorang pemimpin yang baru dilantik, ternyata tidak mau meneruskan program kerja pemimpin sebelumnya yang dinilai oleh masyarakat bahwa program kerja pariwisata tersebut banyak manfaatnya khususnya bagi pengembangan kepariwisataan. Faktor yang lainnya adalah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja stakeholder [18]. Berdasarkan temuan tersebut nampaknya belum adanya komitmen bagaimana cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi di bidang pariwisata. Meskipun ada komitmen namun masing-masing pihak kemungkinan tidak konsisten.

Kepemimpinan sebagai proses pengaruh hierarkis ke bawah yang berasal dari satu individu dalam tim kerja. Penelitian tentang kepemimpinan konvensional sebagian besar telah mempertimbangkan bagaimana seorang pemimpin memengaruhi pengikut dalam tim atau organisasi, paradigma yang hierarkis dan berpusat pada pemimpin ini merupakan fitur yang menonjol dalam literatur kepemimpinan selama beberapa dekade [19], [20], [21]. Namun, sejak tahun 1990-an, semakin banyak pakar yang menantang konseptualisasi kepemimpinan konvensional dengan menyatakan bahwa kepemimpinan juga dapat dibagi di antara anggota kelompok [22], [23].

Dengan pendekatan tim, anggota tim akan memberikan pengaruh dan memberikan bimbingan satu sama lain sesuai kebutuhan. Sebagai contoh, anggota tim yang terampil saling berbagi pengetahuan dan keterampilannya kepada karyawan lain

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian dengan desain studi kasus kuantitatif merupakan pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data numerik tentang suatu kasus tertentu. Tujuan metodologi penelitian digunakan adalah untuk menyelidiki pengaruh *shared leadership* sebagai variabel dependen, peran pemerintah sebagai variabel moderasi, komitmen organisasi sebagai variabel mediasi terhadap kinerja organisasi sebagai variabel independen. Langkah-langkah dari metodologi penelitian dengan desain studi kasus kuantitatif ini merujuk pada pendapat [24].

Pada studi ini, kasus yang diselidiki adalah terkait rendahnya kinerja Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif DKI Jakarta. Sektor pariwisata memiliki peranan penting sebagai salah satu sumber bagi penerimaan devisa, serta dapat mendorong pertumbuhan ekonomi nasional, khususnya dalam mengurangi jumlah pengangguran dan meningkatkan produktivitas suatu negara. Rendahnya kinerja menjadi salah satu hambatan pemerintah untuk meningkatkan pendapatan sektor pariwisata daerah provinsi DKI Jakarta terhadap PDB Nasional.

Penelitian menyelidiki pengaruh kepemimpinan samasama menggunakan sample sebanyak 105 responden. Penelitian ini dilakukan terhadap para karyawan Dinas Pariwisata dan ekonomi kreatif DKI Jakarta dengan pengolahan data SEM LISREL 9.30. Model konseptual membuktikan bahwa kepemimpinan bersama yang kompetitif yang dipengaruhi oleh afikasi diri dan komitmen afektif secara signifikan meningkatkan kinerja pemerintah provinsi Sumatera Selatan. (Rizali et al., 2020). Penelitian ini mnguji ulang pengaruh varibale kepemimpinan bersama terhadap kinerja organisasi pada pemerintahan daerah dengan lokasi yang berbeda dan pengolahan data SMART PLS 4.0.

Tabel Kisi-kisi intrumen tabel 1

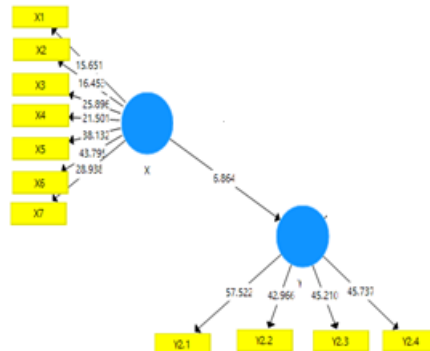
Variabel	Indikator penelitian/butir pernyataan	Total
Shared Leadership Pearce (2004)	1. Menjalin kerjasama tim 2. Melakukan pelatihan dan pengembangan sistem. 3. Memberikan reward terhadap karyawan. 4. Membangun budaya kerja yang kuat. 5. Membangun komunikasi dengan lintas sektoral. 6. Membangun komunikasi dengan bawahan 7. Mengarahkan bawahan untuk komitmen	7 Indikator
Komitmen Organisasional Fred Luthan (2005)	1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi 2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; 3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. 4. Kebanggaan menjadi karyawan.	4 Indikator

Pengembangan instrumen penelitian dengan total indikator adalah 11 indikator, terdiri dari masing-masing variabel, meliputi; *shared leadership* (7 indikator), komitmen organisasional (4 indikator) Kriteria pokok yang harus dipenuhi oleh instrumen penelitian agar dapat dinyatakan memiliki kualitas yang baik yaitu validitas, reliabilitas, dan praktikabilitas. Validitas suatu instrumen menurutnya menunjukkan seberapa jauh ia dapat mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan akurasi hasil pengukuran. Sedangkan reliabilitas instrumen merujuk kepada konsistensi hasil perekaman data (pengukuran) kalau instrumen itu digunakan oleh orang atau kelompok orang yang sama dalam waktu berlainan, atau kalau instrumen itu digunakan oleh orang atau kelompok orang yang berbeda dalam waktu yang sama atau dalam waktu yang berlainan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan berdasarkan *variance atau component-based structural equation modeling*. Menurut Ghazali & Latan (2015), tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (prediction). Alasan lainnya penelitian menggunakan PLS karena metode analisisnya yang powerful oleh dan tidak mengasumsikan data arus

dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sample kecil sebagaimana dikemukakan oleh Ghozali (2011). Penelitian ini memiliki model yang kompleks serta jumlah sampel yang terbatas, sehingga dalam analisis data menggunakan software SmartPLS. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil outer model menunjukkan bahwa semua indikator dari setiap variabel memiliki nilai factor loading berada di atas angka 0.7 yang artinya signifikan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 3. Pengaruh variable independent terhadap variable dependent

Dari hasil perhitungan smart PLS Shared leadership berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional sebesar 0.586 dengan nilai statistik 6.864 lebih dari nilai standar 1.96 artinya Shared leadership mampu meningkatkan komitmen organisasional sebesar 59 persen

Hasil temuan menunjukkan bahwa Shared leadership yang dicerminkan oleh 7 indikatornya telah mampu meningkatkan kinerja Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta (Disparekraf DKI). Kinerja Disparekraf DKI sesuai dengan kode etik serta aturan tentang kedudukan, tugas dan fungsinya. Kode Etik Pariwisata mengemban prinsip dasar yang dipakai sebagai acuan untuk pengembangan pariwisata yang mencakup komponen ekonomi, sosial, budaya dan lingkungan yang berhubungan dengan perjalanan dan pariwisata.

Hasil ini menunjukkan bahwa shared leadership mampu meningkatkan komitmen organisasional. Untuk mendukung realisasi komitmen kinerja Disparekraf DKI Jakarta membutuhkan peningkatan terhadap kapasitas kemampuan sumber daya manusia. Pernyataan ini terdapat dalam RENSTRA 2018-2022. Dapat dipahami bahwa untuk memastikan shared leadership berpengaruh kuat terhadap komitmen organisasi, maka SDMnya harus unggul. Sehingga diharapkan dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RENSTRA selanjutnya. [25] menjelaskan tentang pentingnya membangun komitmen organisasi dan menjelaskan tentang beberapa komitmen yang harus dilakukan.

Pertama adalah berkomitmen pada nilai manusia: Membuat aturan tertulis, memperkerjakan menejer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi. kedua, memperjelas dan mengkomunikasikan misi: Memperjelas misi dan ideologi; berkarisma; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai; menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan; membentuk tradisi. Ketiga, menjamin keadilan organisasi: Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif; menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif. Keempat, menciptakan rasa komunitas: Membangun homogenitas berdasarkan nilai; keadilan; menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama. Kelima, mendukung perkembangan karyawan: Melakukan aktualisasi; memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama; memajukan dan memberdayakan; mempromosikan dari dalam; menyediakan aktivitas perkembangan; menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

Setiap perusahaan memiliki program kerja antar divisi berbeda sesuai kebutuhan. Masing-masing saling berkaitan erat untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Dengan aturan jelas, program kerja terbaik memberikan gambaran kepada karyawan, apa saja yang harus dilakukan, target apa yang perlu dikejar, dan SOP perusahaan seperti apa yang perlu ditaati. Di saat yang sama, perubahan tentu saja pasti terjadi secara dinamis, yang biasanya disesuaikan dengan kepentingan perusahaan. Dalam hal inilah inisiatif muncul dari

kalangan karyawan. Tujuannya, untuk lebih memaksimalkan kinerja masing-masing individu demi tercapai produktivitas kerja yang diharapkan.

Dalam praktiknya, membangun komitmen organisasi tidaklah mudah. Terlebih dalam sebuah organisasi yang banyak terdapat subbagian didalamnya.[26] telah menjelaskan bahwa dalam organisasi, bagaimanapun, adalah kompleks dan terdiri dari sejumlah divisi masing-masing dengan agenda dan tujuan mereka sendiri. Oleh karena itu, komitmen dapat diarahkan pada aspek-aspek tertentu dari pekerjaan seseorang sebagai departemen, lokasi, dan serikat pekerja. Peneliti sebelumnya yang menunjukkan bahwa ketika tujuan organisasi dan anggota organisasi terintegrasi atau kongruen maka sikap komitmen mewakili keadaan di mana seorang individu mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan mempertahankan keanggotaan untuk memfasilitasi tujuan organisasi [27]

Shared leadership mencerminkan sebuah situasi dimana beberapa anggota tim yang ikut serta dalam kepemimpinan yaitu berkolaborasi dalam pengambilan keputusan dan berbagi tanggung jawab atas hasil luaran (outcome) tim/organisasi. Sehingga untuk dapat mempengaruhi komitmen organisasi perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mempengaruhi. Misalnya kepemimpinan, status, dan kepakaran [28]. Temuan lainnya memperkuat pernyataan tersebut dimana shared leadership sebagai kualitas dan proses dalam tim yang membuat suatu mekanisme untuk menyatukan anggota tim serta memperkuat komitmen untuk kesuksesan tim. [29] juga menyatakan bahwa shared leadership memiliki implikasi terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pemahaman yang sama terhadap tujuan utama tim, adanya dorongan secara emosional dan psikologis, serta adanya keterlibatan anggota tim untuk berkolaborasi dalam hal pengambilan keputusan dan tanggung jawab maka karyawan akan berkinerja lebih baik dalam organisasi.

komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Faktanya, dalam membangun hubungan antar tim tidaklah mudah. Terdapat banyak tantangan untuk membangun komitmen kerja. Misalnya budaya organisasi, kepercayaan, motivasi, dukungan sosial dan yang telah disebutkan dalam penelitian ini yaitu shared leadership. Komitmen organisasi dapat dipicu oleh pemimpinnya dengan sosialisasi nilai-nilai organisasi, sehingga karyawan bersedia untuk berpegang teguh pada organisasi dan melanjutkan bekerja untuk organisasi.

Upaya yang dilakukan oleh Disparekraf DKI Jakarta untuk membangun komitmen organisasinya ditunjukkan dengan catatan kinerja yang positif tahun 2022 yaitu sebagai peringkat tiga Indeks Pembangunan Kepariwisata Nasional (IPKN) tahun 2022 dengan skor 4,44. Capaian itu dimulai dari naiknya pendapatan asli daerah (PAD) dari sektor pariwisata sebesar 53,23 persen dan bertambahnya kunjungan wisatawan di 20 daya tarik wisata (DTW) sebesar 248,79 persen. Jumlah kunjungan wisatawan mancanegara ke DKI Jakarta meningkat 483,38 persen. Disisi lain, Dinas Parekraf juga melakukan penyusunan grand desain pengembangan ekonomi kreatif DKI Jakarta bekerja sama dengan Komite Ekraf Jakarta. Kemudian mengaktifkan grand desain pengembangan ekonomi kreatif melalui event Ideafest 2022. Tentunya capaian ini bukan hanya terkait dengan komitmen organisasinya saja melainkan juga didukung oleh sejumlah faktor yang tidak diteliti pada penelitian ini. Selain itu, pihaknya juga menyelenggarakan IPA World Congress yang melibatkan 63 exhibitor atau negara. Jumlah yang mengikuti acara ini ada 644 peserta dengan perincian 376 peserta dari dalam negeri dan 268 peserta dari luar negeri. Namun dalam jangka panjang tentunya perlu rencana kerja yang lebih baik lagi. Literatur menjelaskan tentang upaya membangun hubungan jangka panjang melalui komitmen organisasi [30]. Hal demikian karena karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi mungkin akan bertahan lebih lama daripada karyawan yang tidak berkomitmen [31]

Berdasarkan hasil temuan kedua dapat dipahami bahwa kepemimpinan bersama sangat dibutuhkan untuk mendukung komitmen Disparekraf DKI yang kuat. Walaupun pemimpin hebat selalu langka dan biasanya dikelilingi oleh tim pemimpin nyata lainnya. Namun orang-orang jauh lebih berbudaya dan canggih, lebih berpengetahuan, lebih mandiri dan lebih menuntut daripada sebelumnya. Penerapan kepemimpinan bersama akan membuat organisasi mengalami konflik yang lebih sedikit, konsensus yang lebih besar, dan kepercayaan dan kohesi intragroup yang lebih tinggi daripada tim [32]

Saat ini bahkan lebih sulit untuk menemukan satu orang dengan semua keterampilan kunci yang diperlukan untuk manajemen yang efektif dan efisien. Tetapi akan selalu ada kemungkinan ketika orang-orang mau

berusaha untuk menjadi lebih baik agar tujuan bersama dapat tercapai. Hal demikian dibuktikan pada hasil temuan ketiga. Sebagai prasyarat untuk manajemen bersama yang berhasil, adalah mungkin untuk mempertimbangkan misalnya semangat tim atau saling melengkapi di antara pasangan tim manajemen [33]

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menegaskan bahwa shared leadership memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi, terutama melalui peran komitmen organisasional sebagai mediator. Dalam konteks Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif DKI Jakarta, kepemimpinan bersama terbukti mampu meningkatkan efektivitas kerja tim, memperkuat koordinasi antarbagian, dan mendorong keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan. Komitmen organisasional yang kuat menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas serta mendorong pencapaian tujuan strategis organisasi.

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa peran pemerintah dalam meningkatkan kinerja organisasi cukup signifikan. Pemerintah memberikan kontribusi melalui penyediaan infrastruktur, kebijakan strategis, serta dukungan dalam promosi pariwisata. Namun, hasil penelitian mengungkapkan bahwa peran pemerintah dalam memperkuat hubungan antara shared leadership dan kinerja organisasi masih lemah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya integrasi lintas sektoral dan keterbatasan dalam pengelolaan kebijakan yang lebih efektif.

Temuan lainnya menunjukkan bahwa sektor pariwisata memiliki potensi besar dalam mendorong pembangunan ekonomi dan sosial. Namun, beberapa kendala seperti keterbatasan anggaran, kurangnya koordinasi antarinstansi, serta kurang optimalnya strategi pemasaran masih menjadi hambatan dalam pengelolaan sektor ini. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kapasitas sumber daya manusia, penguatan budaya kerja berbasis kebersamaan, serta kebijakan yang lebih terintegrasi agar sektor pariwisata dapat berkembang secara berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa shared leadership merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi, tetapi perlu dukungan dari pemerintah serta penguatan komitmen organisasional. Dengan sinergi yang baik antara kepemimpinan, kebijakan, dan keterlibatan pegawai, Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif DKI Jakarta dapat mencapai kinerja yang lebih optimal dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] C. O. L. H. Porter, B. Amber, and A. C. Stoverink, "The effects of shared leadership and collective efficacy on team performance and learning: The mediating role of team action processes," *Gr. Organ. Manag.*, p. 10596011241236994, 2024.
- [2] A. Pramezwary *et al.*, "Job satisfaction and job performance of hotels during Covid 19 pandemic: how the role of innovative work behaviour and organizational citizenship behaviour?," *JPPPI (Jurnal Penelit. Pendidik. Indones.)*, vol. 8, no. 3, pp. 787–794, 2022.
- [3] A. Bavik and M. A. Koseoglu, "Intellectual structure of leadership studies in hospitality and tourism," *Int. J. Contemp. Hosp. Manag.*, vol. 34, no. 12, pp. 4562–4591, 2022.
- [4] L. Kiende and J. Kavengi Muthimi, "Effect of Deployment of Strategic Leadership on Organizational Performance: A Case Study of Selected Dairy Processing Firms in Nairobi City County, Kenya," *J. Bus. Manag. Sci.*, vol. 12, no. 1, pp. 46–59, 2024, doi: 10.12691/jbms-12-1-5.
- [5] A. Awaale, "Impact of Transformational Leadership on Organizational Performance in Public Sector Agencies in Somalia," *Am. J. Leadersh. Gov.*, vol. 9, no. 2, pp. 14–25, 2024.
- [6] Y. Wang and X. Jin, "Exploring the role of shared leadership on job performance in IT industries: Testing the moderated mediation model," *Sustainability*, vol. 15, no. 24, p. 16767, 2023.
- [7] H. Cao, L. Zhang, Y. Qi, Z. Yang, and X. Li, "Government auditing and environmental governance: Evidence from China's auditing system reform," *Environ. Impact Assess. Rev.*, vol. 93, p. 106705, 2022.
- [8] Y. Song, Z.-W. Su, R. Tao, and A. Umut, "Revealing the effectiveness of tourism development on health in Asian economies," *Front. Public Heal.*, vol. 10, p. 895221, 2022.
- [9] N. Kongbuamai, Q. Bui, H. M. A. U. Yousaf, and Y. Liu, "The impact of tourism and natural resources on the ecological footprint: a case study of ASEAN countries," *Environ. Sci. Pollut. Res.*,

- vol. 27, pp. 19251–19264, 2020.
- [10] S. Y. Sarpong, M. A. Bein, B. A. Gyamfi, and S. A. Sarkodie, “The impact of tourism arrivals, tourism receipts and renewable energy consumption on quality of life: A panel study of Southern African region,” *Heliyon*, vol. 6, no. 11, 2020.
 - [11] R. Ranwa, “Impact of tourism on intangible cultural heritage: Case of Kalbeliyas from Rajasthan, India,” *J. Tour. Cult. Chang.*, vol. 20, no. 1–2, pp. 20–36, 2022.
 - [12] D. Damanik, S. S. Wachyuni, K. Wiweka, and A. Setiawan, “The Influence of social media on the domestic tourist’s travel motivation case study: Kota Tua Jakarta, Indonesia,” *Curr. J. Appl. Sci. Technol.*, vol. 36, no. 6, pp. 1–14, 2019.
 - [13] A. P. Kusumaningrum, G. Pradini, K. Digidowiseiso, and F. Agustiani, “Environmental Benefits of Community-Based Tourism Activities in Setu Babakan Betawi Cultural Village, South Jakarta,” *Budapest Int. Res. Critics Institute-Journal*, vol. 5, no. 2, pp. 12247–12259, 2022.
 - [14] Gumilar Ekalaya, “Rencana Strategis Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif DKI Jakarta 2018-2022Kadispar, 2019,” 2019.
 - [15] M. Ali, A. Amil, and Z. Zulhadi, “Implementasi Kebijakan Collaborative Governance Dalam Tata Kelola Kawasan Pariwisata Pada Badan Promosi Daerah Kabupaten Lombok Utara,” *Ulul Albab Maj. Univ. Muhammadiyah Mataram*, vol. 22, no. 1, 2018.
 - [16] D. V Day and S. J. Zaccaro, “Leadership: A critical historical analysis of the influence of leader traits,” in *Historical perspectives in industrial and organizational psychology*, Psychology Press, 2014, pp. 413–436.
 - [17] T. S. Nanjundeswaraswamy and D. R. Swamy, “Leadership styles,” *Adv. Manag.*, vol. 7, no. 2, p. 57, 2014.
 - [18] A. Massora, “Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pariwisata,” *J. Manaj. Fe-Ub*, vol. 7, no. 1, pp. 14–28, 2019.
 - [19] B. M. Bass, “The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications.” Free Press, 2008.
 - [20] C. L. Pearce, J. E. Hoch, H. J. Jeppesen, and J. Wegge, “New forms of management,” *Journal of personnel psychology*. Hogrefe Publishing, 2011.
 - [21] R. Bolden, “Distributed leadership in organizations: A review of theory and research,” *Int. J. Manag. Rev.*, vol. 13, no. 3, pp. 251–269, 2011.
 - [22] J. B. Carson, P. E. Tesluk, and J. A. Marrone, “Shared leadership in teams: An investigation of antecedent conditions and performance,” *Acad. Manag. J.*, vol. 50, no. 5, pp. 1217–1234, 2007.
 - [23] C. L. Pearce and H. P. Sims Jr, “Vertical versus shared leadership as predictors of the effectiveness of change management teams: An examination of aversive, directive, transactional, transformational, and empowering leader behaviors.,” *Gr. Dyn. Theory, Res. Pract.*, vol. 6, no. 2, p. 172, 2002.
 - [24] R. K. Yin, *Case study research: Design and methods*, vol. 5. sage, 2009.
 - [25] G. Dessler, “Manajemen SDM buku 1,” *Jakarta Indeks*, 2009.
 - [26] L. J. Matthewman, “Relationships at work,” Oxford University Press, 2009.
 - [27] R. T. Mowday, L. W. Porter, and R. M. Steers, *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press, 2013.
 - [28] J. E. Hoch, “Shared leadership, diversity, and information sharing in teams,” *J. Manag. Psychol.*, vol. 29, no. 5, pp. 541–564, 2014.
 - [29] C.-M. Wu and T.-J. Chen, “Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity,” *Int. J. Hosp. Manag.*, vol. 74, pp. 75–84, 2018.
 - [30] G. Casimir, K. Lee, and M. Loon, “Knowledge sharing: influences of trust, commitment and cost,” *J. Knowl. Manag.*, vol. 16, no. 5, pp. 740–753, 2012.
 - [31] N. L. Kerr and C. M. Kaufman-Gilliland, “Communication, commitment, and cooperation in social dilemma,” *J. Pers. Soc. Psychol.*, vol. 66, no. 3, p. 513, 1994.
 - [32] J. Z. Bergman, J. R. Rentsch, E. E. Small, S. W. Davenport, and S. M. Bergman, “The shared leadership process in decision-making teams,” *J. Soc. Psychol.*, vol. 152, no. 1, pp. 17–42, 2012.
 - [33] J. P. Lamelas and J. A. Filipe, “Co-leadership in the tourism sector companies: increasing effectiveness and efficiency,” 2011.