

9. Kepada pemilik NRP 03111296, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala dukungan, semangat, dan motivasi yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Di tengah berbagai kendala dan tantangan yang dihadapi, kehadiran dan dorongan secara langsung darimu menjadi salah satu alasan penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Semoga segala kebaikanmu dibalas oleh Allah SWT dengan keberkahan dan kemudahan dalam setiap langkah kehidupanmu.
10. Kepada sahabat baik penulis sedari SD hingga sekarang, Annisa Putri Maura dan Nisa Fauziah, Terimakasih karena selalu ada di dalam setiap cerita hidup senang maupun sedih bagi penulis hingga sekarang.
11. Teman-teman seangkatan terutama Nur Hidayati Gultom, dan Rara Lauchia yang telah banyak membantu, menemani semester akhir ini, dan tentunya mendoakan yang terbaik untuk penulis, semoga Allah mudahkan proses kita selalu.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Pembatasan Masalah .....	8
1.4 Rumusan Masalah .....	8
1.5 Tujuan Penelitian .....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	10
1.6.2 Manfaat Praktis .....	10
<b>BAB II</b> .....	<b>12</b>
<b>KAJIAN TEORETIK</b> .....	<b>12</b>
2.1. Konsep Gaya Kepemimpinan Distributif Kepala Sekolah .....	12
2.1.1 Definisi Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	12
2.1.2 Definisi Gaya Kepemimpinan Distributif.....	15
2.1.3 Teori Kepemimpinan Distributif .....	18
2.1.4 Prinsip-prinsip Kepemimpinan Distributif .....	19
2.2. Komitmen Organisasi .....	20
2.2.1. Konsep Komitmen .....	20
2.2.2. Teori Komitmen.....	24
2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen .....	27
2.2.4. Indikator Komitmen.....	29
2.3. Kesiapan untuk Berubah.....	30
2.3.1. Definisi Kesiapan untuk Berubah .....	30

2.3.2. Indikator kesiapan untuk berubah .....	31
2.4. Penelitian Relevan .....	32
2.5. Kerangka Berpikir .....	34
2.6. Hipotesis .....	40
<b>BAB III.....</b>	<b>42</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
3.2. Desain Penelitian .....	42
3.3. Populasi dan Sampel .....	43
3.3.1 Populasi .....	43
3.3.2 Sampel .....	44
3.4. Teknik Pengumpulan Sampel .....	44
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.5.1 Observasi .....	45
3.5.2 Dokumentasi .....	45
3.5.3 Kuesioner atau Angket.....	45
3.5.4 Skala Pengukuran .....	49
3.6. Validitas Instrumen Penelitian .....	49
3.6.1 Model pengukuran .....	49
3.6.2 Uji Validitas.....	50
3.6.3 Uji Reliabilitas .....	51
3.7. Teknik analisis data .....	52
3.7.1 Analisis Deskriptif .....	52
3.7.2 Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	52
3.7.3 Analisis Model Struktural (Inner Model).....	53
3.7.3.1 R-Square .....	53
3.7.3.2 F-Square.....	54
3.7.3.3 Mediation Effects.....	54
<b>BAB IV .....</b>	<b>57</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
4.1. Deskripsi Data Penelitian .....	57
4.1.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	57
4.1.2 Profil Responden .....	58
4.2. Analisis Statistik Deskriptif .....	59

4.2.1 Analisis Deskriptif .....	59
4.2.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan Distributif Kepala Sekolah .....	62
4.2.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Kesiapan Untuk Berubah .....	64
4.2.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi .....	67
4.3. Analisis data dan Pengujian hipotesis.....	70
4.3.1 Uji Model Pengukuran (Outer Model) .....	70
4.4. Analisis Model Struktural (Inner Model).....	80
4.4.1 Model Fit .....	80
4.4.2 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	81
4.4.3 f <sup>2</sup> Effect Size.....	82
4.4.4 Uji Statistik T/P Value .....	83
4.5. Pembahasan Hasil Penelitian .....	86
4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Distributif terhadap Komitmen Organisasi.....	86
4.5.2 Pengaruh Kepemimpinan Distributif terhadap Kesiapan Untuk Berubah .....	88
4.5.3 Pengaruh Kesiapan untuk Berubah terhadap Komitmen Organisasi.....	90
4.5.4 Pengaruh Kepemimpinan Distributif melalui Kesiapan untuk Berubah terhadap Komitmen Organisasi .....	92
<b>BAB V .....</b>	<b>96</b>
<b>SIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN .....</b>	<b>96</b>
Simpulan.....	96
Implikasi .....	97
Saran.....	99
<b>DAFTAR RUJUKAN .....</b>	<b>101</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Relevan.....	33
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	42
Tabel 3. 2 Daftar Populasi Penelitian.....	44
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Kepemimpinan Distributif Kepala Sekolah (X1) .....	46
Tabel 3. 4 Kisi-Kisi kesiapan untuk berubah (X2).....	47
Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Komitmen Organisasi (Y).....	48
Tabel 3. 6 Skala Likert .....	49
Tabel 4. 1 Profil Responden.....	58
Tabel 4. 2 Kode Item Variabel.....	59
Tabel 4. 3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif .....	60
Tabel 4. 4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif .....	62
Tabel 4. 5 Tanggapan responden berdasarkan variabel kepemimpinan distributif	62
Tabel 4. 6 Tanggapan responden berdasarkan variabel kesiapan untuk berubah..	65
Tabel 4. 7 Tanggapan responden berdasarkan variabel komitmen organisasi .....	67
Tabel 4. 8 Hasil Outer Loading Awal .....	71
Tabel 4. 9 Hasil Outer Loading Kedua.....	74
Tabel 4. 10 Hasil Average Variance Extracted (AVE).....	76
Tabel 4. 11 Hasil Fornell-Larcker Criterion.....	77
Tabel 4. 12 Hasil Cross Loading .....	78
Tabel 4. 13 Hasil Composite Reliability & Cronbach's Alpha .....	79
Tabel 4. 14 Model Fit .....	80
Tabel 4. 15 Hasil Analisis R-Square .....	81
Tabel 4. 16 Hasil Analisis F-Square .....	82
Tabel 4. 17 Hasil Pengujian Hipotesis .....	84

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	36
Gambar 4. 1 Tampilan Hasil Outer Awal .....	71
Gambar 4. 2 Tampilan Hasil Outer kedua.....	74
Gambar 4. 3 Hasil Kalkulasi Bootsraping .....	84

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Guru menjadi bagian terpenting pada proses penyelenggaraan pendidikan wajib mempunyai komitmen yang tinggi dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 7 ayat 1b yang menjabarkan bahwasannya guru dan dosen harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.

Guru yang berkomitmen tinggi akan bekerja lebih baik dan cenderung selalu berusaha mengajar dengan optimal. Asyanti dalam Saragih & Suhendro (2020) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki kemauan secara sadar untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi sehingga mereka cenderung bekerja bukan karena adanya instruksi melainkan termotivasi dari dalam diri sendiri.

Menurut Saragih & Suhendro (2020) mengatakan bahwa komitmen guru ialah sebuah keterikatan setiap individu pada kewajiban dan tugas selaku seorang guru dengan tanggung jawab, inovatif dan responsif pada perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan. Choiriyah et al. (2017) juga berpendapat bahwa komitmen guru merupakan keinginan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya secara sadar untuk menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar di sekolah yang diperlihatkan lewat nilai, sikap dan kelakuan ataupun kebiasaan selama bekerja.

Komitmen organisasi sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi pendidikan karena seorang guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi lebih cenderung memiliki perilaku yang profesional dan juga menjunjung tinggi aturan-aturan maupun nilai-nilai yang telah disepakati dalam organisasi yang digelutinya (Ariyanti et al., 2019).

Wolomasi et al. (2019) berpendapat bahwa guru-guru yang berkomitmen tinggi akan berkontribusi dan bekerja melebihi dari apa yang diminta dan selalu berusaha untuk mengupayakan memberikan yang terbaik dari mereka. Sebaliknya, jika guru pada suatu sekolah memiliki komitmen yang rendah biasanya cenderung sering kali mereka terbiasa dengan datang terlambat, bermalas-malasan bahkan sering melakukan absen dengan alasan yang sederhana seperti acara pernikahan keluarga dan sebagainya, serta sering kali tidak masuk sekolah karena sakit atau kurang enak badan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen yang tinggi dapat mendorong semangat kerja yang tinggi dan menjadikan guru lebih produktif sehingga dapat bekerja dengan optimal disekolah, bertanggung jawab atas pekerjaannya, mematuhi aturan atau tata tertib sekolah dan bersedia menyediakan pelayanan secara optimal pada peserta didik, terdapat rasa bangga sebagai seorang guru, serta menjaga reputasi yang positif hingga setia terhadap profesinya.

Banyak penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dalam dunia pendidikan dimana komitmen seorang guru dengan konsep yang relevan serta telah diuji dan diteliti. Colquitt, LePine, Wasson dalam M. J. Lubis & Jaya (2019) menjabarkan bahwasannya komitmen bisa terpengaruh dari beberapa mekanisme yaitu mekanisme individu, karakter individu, grup ataupun

kelompok, dan organisasi. Sehingga beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seorang guru bisa dilakukan eksplorasi sesuai dengan pendapat Colquitt dkk diatas seperti beberapa penelitian yang telah diuji seperti penelitan dari Saragih & Suhendro (2020) berpendapat bahwa beberapa faktor-faktor yang dapat berdampak pada komitmen guru yaitu terdiri dari Gaya Kepemimpinan, iklim organisasi, kepuasan kerja bagi guru, disiplin kerja, budaya pekerjaan, motivasi kerja, dan kompetensi profesional. Dari beberapa riset yang ada peneliti beranggapan bahwa tinggi rendahnya komitmen guru terdapat kaitannya dengan gaya kepemimpinan. Kesiapan guru dalam menerima dan mengelola perubahan (*change readiness*) juga memiliki peran penting dalam membentuk komitmen. Guru yang siap berubah akan lebih terlibat dan menunjukkan loyalitas pada organisasi. sehingga pada penelitian ini peneliti akan lebih fokus mengenai faktor yang mempengaruhi komitmen guru tersebut.

Spillane (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan distributif adalah kepemimpinan yang tersebar secara kolektif di antara individu-individu dalam organisasi, bukan hanya terpusat pada satu orang (kepala sekolah) berdasarkan pendapat tersebut, dapat dijelaskan bahwa ketika guru dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, diberikan kepercayaan, dan dibimbing dalam pelaksanaan tugas, maka rasa kepemilikan terhadap organisasi meningkat, yang pada akhirnya memperkuat komitmen guru terhadap sekolah. Dalam penelitian oleh Hulpia et al. (2009), juga menemukan bahwa kepemimpinan distributif memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru di sekolah menengah. Mereka menyatakan bahwa: *“A coherent leadership team and participative decision-making are positively related to teachers’ organizational*

*commitment.*” Artinya, jika guru merasa kepemimpinan dilakukan secara kolaboratif dan partisipatif, mereka akan lebih terikat secara emosional dan profesional terhadap sekolah.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah teruji kesiapan untuk berubah juga mempengaruhi komitmen organisasi. Pada penelitian oleh Amernakis harrisdan Holt et al. (2007) menyatakan bahwa kesiapan individu terhadap perubahan merupakan prasyarat utama untuk mencapai keberhasilan perubahan organisasi. Mereka menyatakan bahwa ketika individu (termasuk guru) siap berubah, maka akan muncul keterlibatan emosional yang positif terhadap organisasi, seperti komitmen.

Holt et al. (2007) juga mengatakan bahwa bahwa kesiapan untuk berubah memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen terhadap perubahan (*commitment to change*). Menurut holt Jika seseorang merasa siap, percaya bahwa perubahan membawa manfaat, dan merasa mampu melakukannya, maka mereka akan lebih setia dan terikat dengan organisasi. ini menandakan bahwa kesiapan individu dalam menghadapi perubahan tidak hanya memengaruhi perilaku mereka dalam merespons perubahan, tetapi juga menumbuhkan loyalitas dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Ketika individu merasa mampu, percaya pada manfaat perubahan, dan yakin akan dukungan organisasi, maka komitmen mereka terhadap organisasi akan semakin kuat. Hal ini menjadi dasar bahwa kesiapan untuk berubah bukan hanya sebagai sikap pasif, tetapi merupakan faktor aktif yang mendorong terciptanya komitmen organisasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, dalam konteks pendidikan, kesiapan guru dalam menerima dan melaksanakan perubahan sekolah dapat menjadi penghubung

penting antara kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen organisasi para guru.

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa saat ini guru di SMAN 5 Kota Jambi berkomitmen terhadap organisasi hanya karena sebatas bertanggung jawab sebagai guru. Mereka loyal kepada organisasi namun ada banyak faktor yang membuat mereka hanya sekedar saja dalam memberikan kelayalitan. Seperti tuntutan administrasi yang membuat mereka mau tak mau mempunyai tugas tambahan selain mengajar, hal itu terbukti dari hasil wawancara kepada guru wali kelas di SMAN 5 Kota Jambi yang mengatakan bahwa sekarang ada banyak sekali tuntutan administrasi yang harus dikerjakan.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilaksanakan di SMAN 5 Kota Jambi dan mewawancarai beberapa guru seperti guru wali kelas, staff tata usaha, serta waka humas yang ada disekolah tersebut, semuanya mengatakan bahwa saat ini pemimpin di SMAN 5 Kota Jambi selalu melibatkan bawahannya dalam hal pengambilan keputusan, dan kepala sekolah di SMAN 5 Kota Jambi juga saat ini mendistribusikan tugas-tugasnya dan selalu bekerja sama dengan empat waka disekolah tersebut yang terdiri dari waka humas, waka kesiswaan, waka kurikulum dan waka sarpras, hal itu membuktikan pemimpin disekolah tersebut menerapkan kepemimpinan distributif.

Namun guru-guru di SMAN 5 Kota Jambi saat ini berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti masi terdapat kekurangan dalam hal loyalitas bekerja, mereka hanya melihat itu sebagai tanggung jawabnya mengajar sebagai guru saja, bukan untuk membantu meningkatkan kualitas organisasi sekolah dengan berkomitmen dan berdedikasi penuh kepada organisasi sekolah, hal itu sejalan

dengan pendapat Leha et al (2022) bahwa komitmen kerja seorang guru adalah tentang bagaimana mereka berhubungan dengan tugas yang mereka lakukan dalam perannya sebagai pendidik/guru dan dapat mengarah pada pengembangan tugas yang mendukung dan mengarahkan kegiatan pembelajaran serta meningkatkan organisasi.

Kesiapan untuk berubah bukan hanya kemampuan teknis untuk menyesuaikan diri, tetapi juga mencakup aspek psikologis seperti motivasi, kepercayaan, dan persepsi terhadap perubahan. Ketika guru merasa didukung oleh kepala sekolah, diberi ruang berpartisipasi, dan diberikan kepercayaan, maka mereka cenderung memiliki kesiapan yang lebih tinggi dalam menghadapi perubahan. Saat ini berdasarkan observasi awal peneliti di SMAN 5 Kota Jambi personel organisasi di sekolah tersebut belum sepenuhnya bisa menghadapi dan beradaptasi terhadap perubahan secara langsung, apalagi bagi guru yang sudah usia lanjut yang bisa dikatakan kurang melek terhadap teknologi, karena pada saat sekarang ini zaman semakin canggih yang terus menuntut untuk melek terhadap teknologi. Berdasarkan hasil wawancara kepada bapak Eka Budi yang mengatakan bahwa ia telah 3 kali menghadapi perubahan di sekolah tersebut mulai dari kurikulum 2006 kurikulum 2013 hingga saat sekarang kurikulum merdeka yang membuatnya harus siap terhadap perubahan yang ada. Haffar et al. (2014) menemukan bahwa kesiapan berubah dapat menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara budaya organisasi dan pelaksanaan program mutu. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa dalam lingkungan sekolah, kesiapan untuk berubah juga

dapat menjadi mediator yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan distributif memengaruhi komitmen organisasi guru.

Saat ini sebuah studi empiris yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan distributif terhadap komitmen organisasi saat ini masih sangat kurang (Hulpia et al., 2009). Studi tentang pengaruh kepemimpinan distributif terhadap komitmen organisasi melalui kesiapan untuk berubah sebagai mediator juga kurang diteliti. Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan kuantitatif yang menguji peran mediasi kesiapan untuk berubah dalam konteks pendidikan. Pendekatan ini memberikan bukti empiris yang lebih kuat mengenai mekanisme hubungan antara kepemimpinan distributif dan komitmen organisasi. Berkaitan dengan permasalahan tersebut, maka peneliti ingin melakukan kajian lebih mendalam, dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Distributif Kepala Sekolah terhadap Komitmen Organisasi melalui Kesiapan untuk Berubah sebagai Variabel Intervening”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan, beberapa permasalahan terkait Pengaruh Gaya Kepemimpinan Distributif Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Organisasi melalui Kesiapan untuk Berubah sebagai Variabel Intervening dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi tenaga pendidik dan staf belum optimal.
2. Masih terdapat guru yang kurang siap dalam menghadapi perubahan terhadap kerja dan tugasnya.

3. Rendahnya semangat guru dalam mengajar karena banyaknya tuntutan administrasi.
4. Kurangnya kerja sama antara warga sekolah untuk meningkatkan organisasi sekolah.
5. Kesenjangan antara kesiapan untuk berubah dan komitmen organisasi.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, teridentifikasi berbagai faktor yang berpotensi memengaruhi komitmen organisasi di lingkungan sekolah. Namun, mengingat keterbatasan ruang lingkup penelitian, tidak semua faktor tersebut dapat ditelaah secara menyeluruh. Oleh karena itu, penelitian ini akan menitikberatkan pada tiga variabel utama: kepemimpinan distributif sebagai variabel independen, kesiapan untuk berubah sebagai variabel mediasi, dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen.

Fokus penelitian ini diarahkan pada pengaruh gaya kepemimpinan distributif dalam menciptakan kesiapan untuk berubah di lingkungan sekolah serta dampaknya terhadap peningkatan komitmen organisasi tenaga pendidik dan staf. Ketiga variabel ini dipilih berdasarkan dugaan bahwa gaya kepemimpinan distributif kepala sekolah berperan penting dalam mendorong kesiapan individu dan organisasi untuk menghadapi perubahan, yang pada akhirnya berdampak pada komitmen organisasi.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari pembatasan masalah yang sudah di tuliskan, maka permasalahan penelitian ini bisa dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara langsung dari gaya kepemimpinan Distributif Kepala Sekolah terhadap Komitmen Organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh secara langsung dari Kesiapan Organisasi untuk Berubah terhadap Komitmen Organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh secara langsung dari gaya kepemimpinan Distributif Kepala Sekolah terhadap Kesiapan Organisasi untuk Berubah?
4. Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung dari gaya kepemimpinan Distributif Kepala Sekolah melalui Kesiapan Organisasi untuk Berubah terhadap Komitmen Organisasi?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui pengaruh secara langsung dari gaya kepemimpinan Distributif Kepala Sekolah terhadap Komitmen Organisasi.
2. Untuk Mengetahui pengaruh secara langsung dari Kesiapan Organisasi untuk Berubah terhadap Komitmen Organisasi.
3. Untuk Mengetahui pengaruh secara langsung dari gaya kepemimpinan Distributif Kepala Sekolah terhadap Kesiapan Organisasi untuk Berubah.
4. Untuk Mengetahui pengaruh secara tidak langsung dari gaya kepemimpinan Distributif Kepala Sekolah melalui Kesiapan Organisasi untuk Berubah terhadap Komitmen Organisasi.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Diharapkan Penelitian ini memperkuat teori kepemimpinan distributif dengan menunjukkan bahwa pelibatan guru dalam kepemimpinan sekolah dapat meningkatkan komitmen organisasi. Selain itu, hasil penelitian juga memperkaya teori perubahan organisasi dengan menegaskan peran kesiapan untuk berubah sebagai variabel mediasi yang penting dalam hubungan antara kepemimpinan dan komitmen.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Terhadap Penulis. Hasil penelitian ini diharapkan memperoleh pemahaman mendalam bagi peneliti tentang bagaimana gaya kepemimpinan distributif memengaruhi komitmen organisasi melalui kesiapan untuk berubah, sehingga dapat menjadi dasar dalam merancang strategi kepemimpinan yang efektif dan adaptif di lingkungan pendidikan maupun organisasi lainnya.
2. Terhadap kepala sekolah. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya menerapkan gaya kepemimpinan distributif untuk meningkatkan kesiapan guru dan staf dalam menghadapi perubahan serta menjadi bahan evaluasi dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif guna meningkatkan komitmen organisasi di sekolah.

3. Terhadap guru dan staf sekolah. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang kolaboratif dapat memengaruhi kesiapan mereka dalam menghadapi perubahan serta memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi dan mendorong partisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan dan inovasi di lingkungan sekolah.
4. Terhadap pemerintah dan pembuat kebijakan pendidikan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya kesiapan untuk berubah dalam implementasi kebijakan pendidikan serta dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan di sekolah guna meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan.
5. Terhadap peneliti lain. Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan dasar bagi penelitian lebih lanjut yang ingin mengembangkan kajian terkait gaya kepemimpinan distributif, kesiapan untuk berubah, dan komitmen organisasi dalam dunia pendidikan