BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN

5.1.Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis tentang Kepemimpinan Distributif Kepala Sekolah terhadap Komitmen Organisasi melalui Kesiapan untuk Berubah sebagai Variabel Intervening, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Distributif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini didasarkan dengan nilai p-value 0,000 < 0,05 dan nilai T-statistics 7,864 > 1,96. Temuan ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Distributif secara langsung membantu meningkatkan komitmen organisasi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan distributif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Hal ini didasarkan dengan nilai p-value sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai T-statistics sebesar 7,713 > 1,96. Temuan ini menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan distributif dan kesiapan untuk berubah, semakin efektif gaya kepemimpinan distributif diterapkan akan semakin meningkat komitmen dan loyalitas organisasi.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan untuk berubah memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini didasarkan dengan nilai p-value sebesar 0,028 < 0,05 dan nilai T-

statistics sebesar 2,196 > 1,96. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika kesiapan untuk berubah tinggi akan membuat lebih berkomitmen kepada organisasi.

4. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara kepemimpinan distributif terhadap komitmen organisasi melalui kesiapan untuk berubah sebagai variabel intervening. Hal ini didasarkan pada nilai p-value 0,048 < 0,05 dan nilai T- statistics sebesar 2,126 > 1,96. Hasil ini menegaskan bahwa kepemimpinan distributif tidak hanya berdampak langsung pada komitmen organisasi tetapi juga secara tidak langsung melalui kesiapan untuk berubah.

5.2.Implikasi

Suatu penelitian ilmiah menghasilkan berbagai dampak yang terwujud dalam bentuk implikasi. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, diharapkan memberikan implikasi untuk peneliti yaitu penelitian ini memperkuat teori mengenai pengaruh kepemimpinan distributif dan kesiapan untuk berubah terhadap perilaku komitmen organisasi. Penelitian ini juga memperluas penerapan teori kepemimpinan distributif yang selama ini banyak dikaji dalam konteks korporasi dan manajemen umum, dengan menekankan relevansinya dalam konteks institusi pendidikan. Kepemimpinan distributif yang berbasis pada budaya kolaborasi, partisipatif dan mendistribusikan tugas dan tanggung jawab terbukti mampu mendorong kesiapan guru untuk menghadapi dinamika perubahan di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini memperkaya literatur mengenai gaya kepemimpinan dalam konteks pendidikan dengan

menambahkan dimensi kesiapan untuk berubah sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi.

Penelitian ini juga memberikan pemahaman baru mengenai keterkaitan antara kesiapan untuk berubah dan komitmen organisasi. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa individu yang memiliki kesiapan untuk menghadapi perubahan cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Temuan ini menguatkan asumsi bahwa kesiapan untuk berubah dapat berfungsi sebagai variabel intervening yang menjelaskan hubungan antara karakteristik kepemimpinan dan hasil-hasil organisasi, khususnya dalam hal pembentukan komitmen organisasi.

Secara praktis, temuan ini memberikan arah bagi kepala sekolah untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih kolaboratif dan partisipatif sebagai strategi dalam meningkatkan kesiapan guru menghadapi berbagai dinamika pendidikan. Sekolah dan pemangku kebijakan juga dapat memanfaatkan hasil ini dalam merancang program pelatihan yang tidak hanya berfokus pada kompetensi teknis, tetapi juga pada penguatan kesiapan mental terhadap perubahan. Dengan membangun budaya organisasi yang adaptif, terbuka terhadap perubahan, dan ditopang oleh komitmen yang kuat, institusi pendidikan akan lebih siap dalam menghadapi tantangan reformasi pendidikan secara berkelanjutan.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan implikasi bagi guru dan seluruh warga sekolah untuk lebih menyadari pentingnya peran kepemimpinan distributif kepala sekolah dalam membangun komitmen organisasi. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang partisipatif dan kolaboratif, diharapkan dapat menumbuhkan kesiapan untuk berubah di kalangan staf dan guru, sehingga tercipta lingkungan kerja yang adaptif terhadap perubahan. Guru dan tenaga kependidikan diharapkan semakin proaktif dalam mengikuti program-program pengembangan profesional sebagai bagian dari kesiapan menghadapi dinamika dunia pendidikan. Sementara itu, bagi kepala sekolah dan pembuat kebijakan, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan dalam merancang strategi kepemimpinan dan kebijakan manajerial yang mendukung peningkatan komitmen organisasi, termasuk penguatan budaya kerja kolektif, penyediaan sarana pendukung perubahan, serta pengembangan program pelatihan yang mendorong kesiapan individu dan institusi dalam menghadapi perubahan.

5.3. Saran

1) Bagi Kepala Sekolah:

   Kepala sekolah disarankan untuk lebih aktif menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan distributif, seperti memberikan ruang bagi guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, membagi tanggung jawab secara adil, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Hal ini dapat dilakukan melalui forum musyawarah guru, tim kerja lintas bidang, atau pemberian otonomi dalam pengelolaan program pembelajaran.

2) Bagi Sekolah:

Sekolah perlu menyusun program pelatihan atau workshop yang secara khusus bertujuan untuk membangun kesiapan mental, emosional, dan perilaku guru dalam menghadapi perubahan. Pelatihan dapat difokuskan pada pengelolaan stres saat menghadapi kebijakan baru, peningkatan fleksibilitas pedagogis, serta pengembangan mindset inovatif dalam merespons tantangan pendidikan.

3) Bagi Pengelola Pendidikan dan Pengambil Kebijakan:

Dinas Pendidikan dapat memberikan pendampingan bagi kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan distributif melalui pelatihan kepemimpinan, supervisi berkala, dan forum diskusi kepala sekolah. Dengan dukungan eksternal ini, implementasi kepemimpinan distributif dapat berjalan lebih optimal dan berkelanjutan.

4) Bagi Peneliti Selanjutnya:

Disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan lebih banyak sekolah dari berbagai jenjang atau wilayah agar hasilnya dapat digeneralisasi secara lebih luas. Peneliti juga dapat mempertimbangkan variabel lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau motivasi kerja sebagai variabel intervening atau moderator untuk memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi.