

KEPIMPINAN DISTRIBUTIF GURU BESAR DAN KOMITMEN GURU DI SEKOLAH KEBANGSAAN DI DAERAH GOMBAK

Ramathevi Kuppan

***Ahmad Zabidi Bin Abdul Razak**

Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya

*zabidi@um.edu.my

ABSTRACT

The studies related to distributed leadership and teachers' commitment are still seen less in the context of Malaysian education and among primary school teachers. The purpose of this research is to identify the level of distributed leadership and teachers' commitment among national primary school teachers in Gombak district and the relationship between distributed leadership and teachers' commitment with gender difference. Quantitative method was chosen to obtain the results regarding this study. A total of 348 teachers were selected as sample from seven national primary schools in Gombak district using simple random sampling. Survey questionnaire is used to collect data for this research where the respondents need to answer the five-point Likert-scale questionnaire. The researcher adapted the distributed leadership questionnaire from the Distributed Leadership Readiness Scale (DLRS) developed by Elmore (2005) and the teachers' commitment questionnaire was adapted from Meyer and Allen Commitment Theory, (2004). The findings revealed that with a total mean of 4.56 and standard deviation of 0.37, it shows a high level of distributed leadership implementation in Gombak national primary schools. With a total mean of 4.53 and standard deviation of 0.49, it indicates a high level of teachers' commitment with distributed leadership implementation in Gombak national primary schools. Moreover, the Pearson correlation analysis shows that there is a positive significant relationship between distributed leadership and teachers' commitment. It was also revealed through t- test that there is significant difference between distributed leadership and teachers' commitment based on gender in Gombak national primary schools.

Keywords: *Distribute Leadership, Teacher's Commitment, Primary School*

PENGENALAN

Bermula gelombang kedua, Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013-2025) berhasrat untuk menempatkan kepimpinan yang berkualiti di sekolah. Fokus utama PPPM adalah untuk membentuk pemimpin sekolah yang mahir dan kompeten dalam bidang kepimpinan (Syed Abdullah, 2020). Pada peringkat sekolah, pemimpin merupakan individu yang asas dalam merancang dan mengurus segala tugas yang berkaitan dengan sekolah. Lanjutan itu, PPPM juga menekankan semua sekolah di Malaysia disarankan untuk mengalih daripada kepimpinan tradisional ke arah kepimpinan distributif guru besar (Azizul Asi dan Mohamed Yusoff, 2018). Motif utama pengalihan ini adalah untuk membentuk kepimpinan yang berkualiti di sekolah. Menurut Cansoy, (2018) kepimpinan distributif guru besar di peringkat sekolah mampu melahirkan sistem pendidikan yang teratur dan sistematik. Jelaslah bahawa betapa pentingnya kepimpinan distributif guru besar di sekolah.

Sehubung dengan itu, pemimpin harus mahir dalam mengaplikasikan kepimpinan distributif guru besar di Sekolah. Menurut Hamzah, (2020) kepimpinan distributif guru besar merujuk kepada amalan perkongsian tugas kepimpinan bersama dengan ahlinya. Kini tugas pemimpin menjadi kompleks dan amalan kepimpinan distributif guru besar membenarkan pemimpin sekolah untuk berkongsi bebanan tugas dan tanggungjawab bersama dengan guru, staf atau pengikutnya. Di samping itu, kajian Zuraidah Juliana Mohamad Yusoff, (2016) menyatakan bahawa pemimpin sekolah yang berperanan dalam berkongsi tugas kepimpinan dengan ahli organisasi. Hal ini kerana, penglibatan guru-guru dalam bidang pentadbiran membantu untuk mencapai matlamat sekolah. Selain itu, kajian Kilicoglu, (2018) juga menyatakan kepimpinan distributif guru besar merupakan kerja berpasukan antara pemimpin dan guru di sekolah. Maka, kepimpinan di sekolah merujuk kepada kerjasama dan tindakan pemimpin dalam mengagihkan tugas dan berkongsi kuasa dengan guru – gurunya. Begitu juga dengan, menurut Thien dan Tan, (2019) kepimpinan distributif guru besar mempunyai hubungkait dalam meningkatkan komitmen guru terhadap sekolah. Kajian Kars dan Inandi, (2018) membuktikan kenyataan ini, iaitu kepimpinan adalah aspek primer yang mendorong guru untuk bekerja dengan penuh komitmen. Kajian Hua dan Ying-Leh Ling, (2019) juga mempunyai pandangan yang sama iaitu “*shared or distributed leadership is a key determinant of the motivation of teachers*”. Jelasnya, kepimpinan distributif guru besar adalah satu aspek yang utama dalam membentuk komitmen guru.

Walaupun bagaimanapun, kepimpinan distributif guru besar sesuai dan mempunyai pelbagai manfaat kepada sekolah tetapi kajian tentang kepimpinan distributif guru besar tidak mencukupi dan kurang diterokai oleh pengkaji (Chin and Tsu, 2019). Bukan itu sahaja malah, kajian tentang kepimpinan distributif guru besar tidak menjadi fokus utama dalam kalangan pengkaji. Ia dinyatakan dalam kajian-kajian terdahulu Poh dan Tai,(2021); Abdul Rahim dan Zahari, (2018) serta Aninda, Chintianil Made Putrawan, (2018). Kesimpulan daripada kajian empirikal yang menyatakan bahawa penerokaan kajian kepimpinan distributif guru besar dalam kalangan pengkaji masih umum. Selain daripada itu, kajian terdahulu Jambo dan Hongde, (2020) yang menegaskan bahawa faktor demografi iaitu jantina juga mempengaruhi tingkah laku kepimpinan distributif guru besar di sekolah. Tetapi kajian yang memberi penekanan berdasarkan faktor demografi iaitu jantina adalah kurang diterokai Syukri dan Che, (2020) dan Jose dan Musa, (2018). Sementelahan, kajian Jaleta and Yunusb, (2021) dan Abdullah, (2020) menegaskan bahawa di Malaysia terdapat kajian kepimpinan distributif guru besar tetapi fokus utama pengkaji adalah di peringkat Sekolah Menengah dan Kohort guru.

Oleh itu, bagi mengurangkan jurang kekurangan kajian, pengkaji menjalankan kajian terhadap kepimpinan distributif guru besar dan komitmen guru di Sekolah Kebangsaan di daerah Gombak. Berdasarkan huraian di atas, objektif kajian ini adalah untuk:

1. Mengenalpasti tahap amalan kepimpinan distributif guru besar di Sekolah Kebangsaan di Daerah Gombak.
2. Menilai tahap komitmen guru di Sekolah Kebangsaan di Daerah Gombak.
3. Mengkaji hubungan antara tahap kepimpinan distributif guru besar dengan tahap komitmen dalam kalangan guru di Sekolah Kebangsaan di Daerah Gombak.
4. Mengkaji perbezaan signifikan antara kepimpinan distributif guru besar dan komitmen guru berdasarkan jantina.

Perubahan dalam bidang pendidikan ini, memerlukan pelbagai pihak yang harus berganding dalam pembentukan modal insan yang seimbang dan menyeluruh (Thien 2019). Pada peringkat sekolah peranan pemimpin menjadi tunjang asas dalam melahirkan insan yang seimbang dan sekolah yang cemerlang. Oleh itu, peranan pemimpin bukan sekadar menjadi pemimpin instruksional malah pemimpin harus mengaplikasikan amalan perkongsian tugas dengan ahli organisasi bagi kecemerlangan organisasi. Amalan perkongsian tugas dikenali sebagai kepimpinan distributif (Samancioglu et al., 2020).

Hal ini demikian, menurut Jambo dan Hongde, (2020) yang menyatakan bahawa pemimpin sekolah yang mengamalkan gaya kepimpinan distributif dapat melibatkan guru- guru dalam pengurusan sekolah. Maka, ia membantu untuk menjana idea baharu atau membuat inovasi dalam pengurusan sekolah. Ini juga mendorong untuk meningkatkan produktiviti iaitu prestasi sekolah (Trammell 2016). Oleh yang demikian, apabila wujudnya semangat dan komitmen tinggi dalam kalangan guru, ia mempengaruhi kualiti sekolah tersebut dan akhirnya ia meningkatkan mutu pendidikan di negara kita. Maka, secara tidak langsung kajian ini memberi faedah kepada pihak Kementerian Pendidikan Malaysia. Sementelahan, menurut Yasin dan Hamzah, (2018) kajian ini juga berfungsi dalam memberi kesedaran kepada pemimpin sekolah dalam mengenali kekuatan dan kelemahan mereka semasa memimpin sekolah. Melalui tahap komitmen guru, pemimpin sekolah boleh mengenali keberkesanan amalan kepimpinan. Maka, ia membantu pemimpin sekolah untuk memperbaiki dan mengambil tindakan susulan bagi mengatasi kelemahan mereka dalam bidang pentadbiran. Tambahan pula, kajian ini juga membantu pemimpin sekolah agar mengetahui kepimpinan yang efektif terdapat di sekolah (Saputra 2019). Ia kerana, apabila pemimpin mengamalkan kepimpinan yang efektif dapat mengelakkan masalah seperti ketidakhadiran guru, matlamat sekolah tidak capai, tiada hubungan yang harmoni antara pemimpin dengan guru dan ketidakpuasan guru terhadap pengurusan sekolah.

Di samping itu, kajian ini juga memberi kesedaran dalam kalangan pemimpin sekolah terhadap isu gaya kepimpinan dan kepentingan komitmen guru (Azizul Asi dan Mohamed Yusoff, 2018). Melalui kajian ini, pemimpin sekolah mengetahui betapa pentingnya mengamalkan kepimpinan distributif di sekolah. Maka, kajian ini menjadi satu panduan kepada mereka supaya beralih daripada gaya kepimpinan tradisional ke arah amalan kepimpinan distributif (Kilicoglu 2018). Justeru, kajian kepimpinan distributif dan komitmen guru menjadi satu panduan, rujukan dan sumber maklumat kepada para pengkaji yang akan datang. Kajian ini penting bagi mewujudkan hubungan yang kukuh antara pemimpin dengan guru di sekolah. Hubungan dalam organisasi amat penting kerana, ia memberi tindak balas terhadap hasil organisasi (Hall dan Demarco, 2018). Kesimpulannya, kajian ini memberi manfaat kepada pelbagai pihak seperti KPM, pemimpin sekolah dan guru serta pengkaji yang akan datang.

SOROTAN KAJIAN

Kepimpinan Distributif Guru Besar

Menurut Ahmad and Hamid, (2021) kepimpinan distributif guru besar adalah satu konsep kerjasama dan pengagihan tugas kepada orang bawahnya. Konsep kepimpinan ini memudahkan guru besar sebagai pemimpin sekolah dalam melaksanakan tanggungjawab dengan lebih terancang dan berkesan. Menurut Vigneswary Muthiaha, Donnie Adamsa, (2019) kepimpinan distributif guru besar adalah satu amalan perkongsian kuasa iaitu seseorang pemimpin yang bertanggungjawab dalam pengurusan sekolah akan berkongsi kuasa dengan ahli organisasi secara formal atau tidak formal. Tambahan pula, menurut Hulpia dan Devos, (2015) kepimpinan distributif guru besar merupakan fungsi kepimpinan dalam mengagihkan kepimpinan secara formal kepada ahli organisasi. Pemimpin sekolah mengagihkan ilmu kepimpinan kepada ahli organisasi terutama dalam penyelesaian masalah yang timbul dalam organisasi. Kenyataan ini dinyatakan dalam kajian Hua dan Ying-Leh Ling, (2019) iaitu kepimpinan distributif guru besar menggalakkan ahli membuat keputusan dalam organisasi bagi mewujudkan komitmen yang tinggi. Jelasnya, kepimpinan distributif guru besar adalah pembahagian tugas kepada ahlinya dan mereka menjalankan tugas dalam bentuk kelompok terutama dalam penyelesaian masalah di organisasi.

Begitu juga dengan, kajian Abdullah, (2018) yang menegaskan bahawa kepimpinan distributif guru besar bukan sekadar mengagihkan tugas manakala ia didefinisikan sebagai pembangunan, menyokong, menggalakkan dan memperkasakan ahlinya dalam organisasi. Kepimpinan distributif guru besar adalah usaha menghargai dan memperkasakan ahlinya melalui memberi peluang kepada mereka dalam tugas

memimpin sekolah. Oleh itu, kepimpinan distributif guru besar dirumuskan sebagai amalan perkongsian tugas dan kuasa, penglibatan ahlinya dalam membuat keputusan, mengagihkan tugas kepada ahlinya dan berfungsi sebagai menyokong, menggalakkan dan memperkasakan ahlinya.

Komitmen Guru

Sesebuah sekolah tidak berjaya tanpa sokongan daripada guru kerana komitmen guru yang mempengaruhi pencapaian sebuah sekolah (Ma'rufi dan Anam, 2019). Menurut Veress and Gavreliuc (2018) membahagikan komitmen organisasi kepada tiga dimensi iaitu komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normatif. Ketiga dimensi ini memainkan peranan utama dalam meningkatkan penglibatan guru terhadap organisasi. Begitu juga dengan, kajian terdahulu yang dijalankan oleh Ibrahim et al. (2017) menjelaskan ketiga-tiga elemen iaitu afektif, normatif dan berterusan saling mempengaruhi dalam mewujudkan komitmen dalam kalangan pekerja. Di samping itu, Allen dan Mayer, (2004) dalam Nurandini, (2014) menyatakan komitmen organisasi terdiri daripada tiga dimensi iaitu komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normatif. Ketiga-tiga jenis komitmen ini penting dalam membuat keputusan organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Keseluruhannya, hasil daripada kajian lepas tentang komitmen guru, komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normatif adalah tiga dimensi yang penting bagi meningkatkan komitmen dalam kalangan guru.

Hubungan antara Kepimpinan Distributif Guru Besar dan Komitmen Guru

Bahagian ini membincangkan tentang hubungan antara kepimpinan distributif guru besar dan komitmen guru. Beberapa kajian lepas telah dijalankan untuk mengenali hubungan antara kepimpinan distributif dan komitmen guru. Pertamanya Mohd Ali dan Yangaiya, (2015) menjalankan kajian kuantitatif bertajuk "*Distributed Leadership and Empowerment Influence on Teachers Organizational Commitment*", hasil kajian membuktikan kepimpinan distributif guru besar dan komitmen guru berada pada tahap tinggi dengan mendapati nilai (M;4.106; SP: 3.963). Hasil ini menunjukkan guru besar mengamalkan kepimpinan distributif dengan optimum dalam meningkatkan komitmen guru. Ia dibuktikan daripada dapatan nilai korelasi iaitu $r=0.486$, $p<0.01$ iaitu terdapat hubungan yang positif signifikan antara kepimpinan distributif guru besar dan komitmen guru.

Seterusnya, Jamail dan Don, (2017) menjalankan kajian dengan tujuan untuk mengenalpasti hubungan antara kepimpinan distributif dengan komitmen guru berdasarkan kohort generasi di Sekolah Menengah. Dapatan kajian ini menyatakan bahawa kepimpinan distributif dan komitmen guru mempunyai hubungan yang signifikan terutama dalam dimensi penetapan visi, misi dan matlamat organisasi adalah sangat kerap di praktikan. Manakala komitmen normatif berada dalam tahap yang paling tinggi. Maka, dapatan kajian ini menunjukkan komitmen guru dipengaruhi oleh kepimpinan distributif guru besar yang diamalkan di sekolah. Bukan itu sahaja, dapatan kajian Akdemir dan Ayik, (2017) mempamerkan kepimpinan distributif dan komitmen guru mempunyai hubungan yang positif dengan nilai ($r=0.39$) di Sekolah Menengah di Erzurum. Dengan itu, kepimpinan distributif guru besar menjadi tunjang utama dalam meningkatkan tahap komitmen guru terhadap organisasi.

Seterusnya, kajian kuantitatif yang dijalankan oleh Thien dan Tan, (2019) menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara kepimpinan distributif dan komitmen guru iaitu mendapatkan min ($\beta=0.472$, $p<0.05$). Lanjutan itu, dalam kajian Thien dan Tan, (2019) juga menunjukkan bahawa "dapatan kajian kepimpinan distributif merupakan elemen yang penting dalam meningkatkan komitmen guru". Dengan itu, gaya kepimpinan distributif mendorong dalam mewujudkan komitmen guru yang optimum. Malah dapatan kajian Abdul Rahim and Zahari (2018) menunjukkan nilai korelasi Pearson antara kepimpinan distributif guru besar dengan komitmen organisasi juga menunjukkan terdapat hubungan signifikan yang sederhana iaitu dengan nilai $r(440)=0.437$, $p<0.05$. Dapatan kajian ini menunjukkan

amalan kepimpinan distributif guru besar masih dalam peringkat awal dan tidak mendorong komitmen guru secara sepenuhnya. Oleh yang demikian, dapatan kajian menunjukkan kedua pembolehubah mempunyai hubungan yang signifikan tetapi dalam tahap yang sederhana.

Kesimpulannya, bukti empirikal kajian Mohd Ali dan Yangaiya, (2015); Jamail dan Don, (2017); Abdul Rahim and Zahari (2018); Akdemir dan Ayik, (2017) dan Thien dan Tan, (2019) dijalankan dalam mengenali hubungan antara kepimpinan distributif dan komitmen guru. Dapatan kajian Mohd Ali dan Yangaiya, (2015); Jamail dan Don, (2017); Akdemir dan Ayik, (2017) dan Thien dan Tan, (2019) menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara kedua pembolehubah manakala kajian Abdul Rahim and Zahari (2018) mempamerkan hubungan antara kepimpinan distributif guru besar dan komitmen guru masih berada pada tahap sederhana. Hal ini mungkin, amalan guru besar dalam usaha meningkatkan komitmen guru masih tidak sepenuh dilaksanakan. Oleh itu, peranan guru besar amat penting dalam meningkatkan komitmen guru terhadap organisasinya.

Kerangka Teori

Teori Kepimpinan Distributif

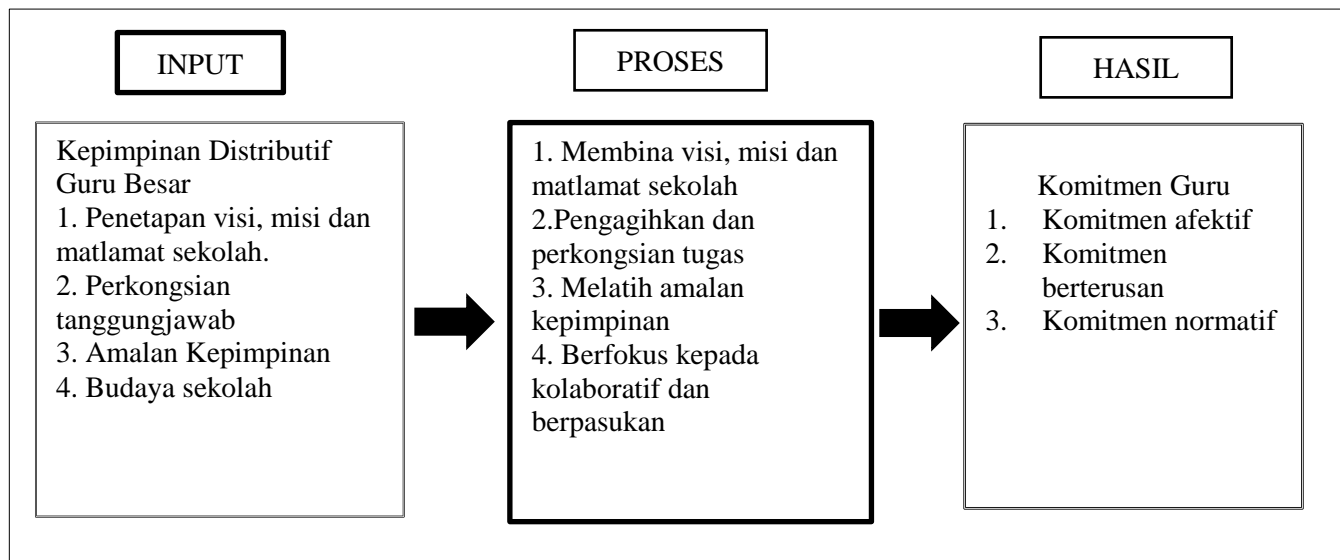
Terdapat tiga teori digunakan dalam kajian ini. Antaranya Teori kepimpinan distributif oleh Richard F. Elmore, (2005); Teori kontinjensi oleh Joan Woodward, (1958) dan Teori Kepimpinan Distributif oleh P. Spillane, (2006). Elmore, (2005) membangunkan teori kepimpinan distributif untuk memantapkan pengetahuan pemimpin dalam membentuk amalan kepimpinan yang efektif di organisasi. Teori Elmore, (2005) juga memberi penekanan kepada lima dimensi iaitu Visi, misi dan matlamat sekolah; Budaya Sekolah; Membuat Keputusan; Penilaian dan Pembangunan Profesional dan Amalan Kepimpinan. Kesemua dimensi ini bertujukan kepada pembentukan amalan kepimpinan yang efektif dalam kalangan pemimpin. Lanjutan itu, dimensi kepimpinan distributif ini telapun menjadi panduan kepada beberapa pengkaji dalam menjalankan kajian Poh et al., (2019) dan Beng, (2018). Teori kedua ialah Teori kontinjensi oleh Joan Woodward, (1958) yang menekankan kepada keberkesanan kepimpinan berorientasikan daripada agihan tugas dan hubungan dengan ahli organisasi (Maulana dan Ibrahim, 2017). Teori ini sesuai diamalkan dalam amalan kepimpinan distributif kerana ahli organisasi diberi peluang untuk bertindak sebagai pemimpin. Akhirnya, Teori Kepimpinan Distributif oleh James P. Spillane (2006) menekankan penglibatan ahli organisasi dalam membuat keputusan secara rasmi ataupun tidak rasmi. Elemen utama dalam teori ini adalah interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi. Maka, teori ini sesuai dalam amalan kepimpinan distributif kerana interaksi antara pemimpin dengan pengikut adalah asas dalam membentuk organisasi yang cemerlang.

Teori Komitmen Guru

Teori Komitmen oleh Meyer dan Allen (1984), Teori Motivasi oleh Bandura (1982) dan Teori Identiti Sosial oleh Tajfel and Turner (1986) adalah antara tiga teori yang digunakan dalam kajian ini. Teori Komitmen oleh Meyer dan Allen (1984) menyatakan komitmen adalah suatu konstruk psikologis guru terhadap organisasi untuk meneruskan pekerjaan dalam organisasi yang sama. Komitmen organisasi terbahagi kepada tiga komponen iaitu afektif, berterusan dan normatif. Ketiga dimensi ini mempunyai hubungkait dengan komitmen guru iaitu guru yang mempunyai komitmen tinggi tidak meninggalkan organisasi dalam apa jua keadaan. Teori kedua ialah Teori Motivasi oleh Bandura (1982). Teori motivasi yang dibangunkan oleh Bandura (1982) bertujuan untuk membina motivasi dan meningkatkan komitmen dalam kalangan guru terhadap sekolah (Abdullah, 2019). Teori motivasi merangkumi empat aspek utama iaitu matlamat peribadi, kapasiti kepercayaan, konteks kepercayaan, dan proses rangsangan emosi yang mendorong untuk meningkatkan komitmen (Purwoko, 2018). Oleh yang demikian, teori ini memberi penekanan kepada perubahan tingkah laku guru kearah yang positif yang mempengaruhi daripada faktor kognitif dan juga faktor persekitaran. Akhirnya, Teori Identiti Sosial yang dibangunkan oleh Tajfel and Turner (1986) menekankan kepada peranan individu dalam membina hubungan yang

lebih spesifik bersama dengan organisasi atau kumpulan. Menurut Yaakub, (2017) pentingnya hubungan antara pemimpin dengan ahlinya kerana ia membina komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Kerangka Konseptual Kajian



Rajah 1. Kerangka konseptual kepimpinan distributif guru besar dan komitmen guru

Bahagian ini membincangkan mengenai Kerangka Konseptual Kajian. Pembentukan Kerangka Konseptual Kajian ini adalah berdasarkan *Model Resource Input, Process dan Goal Model* oleh (Cheng 1997). Kerangka konsep dibentuk untuk mengenal pasti komponen untuk setiap pemboleh ubah. Kerangka konsep ini terbahagi kepada tiga peringkat iaitu input, proses dan hasil. Seterusnya aspek di dalam kerangka bagi input ialah penetapan visi, misi dan matlamat organisasi, perkongsian tanggungjawab, amalan kepimpinan dan budaya sekolah. Pada peringkat input, pengkaji menggunakan resource –input model (Cheng 1997). Pengkaji mengadaptasi komponen kepimpinan distributif guru besar daripada kajian Hulpia dan Devos, (2015); Elmore, (2005); Spillane, (2006) dan Gordon, (2005).

Pada peringkat proses, pengkaji menggunakan proses model. Pengkaji menetapkan empat proses bagi setiap dimensi yang di kenalpasti daripada kajian lepas. Pengkaji menyelaraskan komponen input ke peringkat proses untuk membuat kajian berdasarnya. Pada peringkat hasil, pengkaji menggunakan goal model (Cheng 1997) dan mengadaptasikan komponen hasil daripada kajian Veress and Gavreliuc (2018); Ibrahim, Halim, and Wan (2017) dan Allen dan Mayer (2004). Komitmen afektif, berterusan dan normatif adalah komponen yang digunakan pada peringkat hasil.

METADOLOGI KAJIAN

Reka Bentuk Kajian

Menurut Jones et al., (2018) yang menegaskan reka bentuk kajian adalah satu kerangka yang sistematik dalam menentukan cara melaksanakan kajian ini untuk mencari jawapan persoalan kajian. Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan kaedah kuantitatif iaitu kaedah tinjauan deskriptif dan kaedah inferensi. Pengkaji menggunakan kaedah tinjauan deskriptif untuk mencari tahap kepimpinan distributif guru besar dan tahap komitmen komitmen guru. Di dalam Kaedah inferensi terdapat juga analisis bagi mendapatkan dapatan korelasi. Oleh itu, pengkaji menggunakan kaedah korelasi untuk menganalpasti hubungan antara kepimpinan distributif guru besar dan komitmen guru dan pengkaji juga menjalankan ujian T untuk mengenalpasti perbezaan signifikan antara kedua pemboleh ubah berdasarkan jantina.

Sementelahan, pengkaji menggunakan borang soal selidik dalam mengutip data. Dengan itu, pengkaji menggunakan reka bentuk kajian dalam proses mengumpul dan menganalisis data bagi mencari jawapan kepada empat persoalan kajian.

Lokasi Kajian, Populasi dan Persampelan

Lokasi utama kajian ini adalah Sekolah Kebangsaan di daerah Gombak. Pengkaji menggunakan teknik persampelan kebarangkalian iaitu memilih sampel kajian secara rawak mudah. Bagi pemilihan sekolah juga pengkaji menggunakan teknik rawak, iaitu keseluruhan pada peringkat awal penulis mendapat tahu populasi sebanyak 3798 guru. Daripada 3798 tersebut pengkaji menggunakan Jadual Krejcie & Morgan (1970), bagi menentukan sampel sebanyak 348. Oleh itu, bagi menentukan sampel 348 tersebut, pengkaji memilih sekolah secara rawak dan akhirnya 7 buah sekolah secara rawak telah terpilih dalam kajian ini.

Instrumen kajian

Pengkaji menggunakan borang soal selidik. Menurut Mansor, (2020) Soal selidik adalah satu set soalan yang digunakan dalam kajian kuantitatif untuk mendapat data kajian. Terdapat 39 soalan dalam kajian ini dan borang soal selidik terbahagi kepada tiga bahagian iaitu bahagian A, B dan C. Bahagian A merangkumi empat soalan tentang latar belakang responden seperti jantina, umur, kelulusan akademik tertinggi dan pengalaman mengajar. Bahagian B mengandungi 20 soalan untuk mengenalpasti tahap Kepimpinan distributif. Soalan di bahagian B merupakan adaptasi daripada *Distributed Leadership Readiness Scale (DLRS)* yang telah dibangunkan oleh Elmore (2005). Item soal selidik dalam bahagian B dibina berdasarkan empat dimensi yang dikenalpasti daripada kajian – kajian lepas Yusoff et al., (2016); Hulpia dan Devos, (2015); Elmore, (2005); Gordon, (2005) dan Spillane, (2006). Antara empat dimensi ialah Misi, Visi dan Matlamat Sekolah, Budaya Sekolah, Perkongsian Tanggjawab dan Amalan Kepimpinan. Lanjutan itu, bahagian C mengandungi 15 soalan untuk mengenalpasti tahap komitmen guru. Soalan di bahagian C di adaptasi daripada Teori Komitmen oleh Meyer dan Allen, (2004). Soalan di bahagian C merangkumi tiga dimensi iaitu komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normatif. Seterusnya, dalam borang soal selidik menggunakan skala likert iaitu 1=Sangat Tidak Setuju, 2=Tidak Setuju, 3=Kurang Setuju, 4=Setuju dan 5=Sangat Setuju.

Kesahan dan Kebolehpercayaan

Kesahan dan kebolehpercayaan dalam sesuatu kajian adalah penting kerana kesahan menentukan ketepatan sesuatu instrumen kajian yang digunakan manakala Nilai *Cronbach's Alpha* dicari bagi mengetahui tahap kebolehpercayaan instrumen kajian itu (Hashimah Md Yusoff et al., 2019). Oleh itu, pengkaji mendapatkan pengesahan bahasa dan kandungan daripada seorang ketua panitia bahasa melayu dan seorang guru besar di sebuah Sekolah Kebangsaan di daerah Gombak. Setelah mendapat kesahan, Kebolehpercayaan kajian rintis dijalankan bertujuan untuk mengetahui tahap kebolehpercayaan instrumen melalui nilai Cronbach's Alpha. Jadual 1 menunjukkan nilai pekali Cronbach's Alpha.

Jadual 1

Nilai Pekali Cronbach's Alpha Konstruk Kajian

Konstruk	Bahagian	Jumlah item	Cronbach's alpha
Dimensi Kepimpinan Distributif Guru Besar	B	20	
i) Visi, Misi dan Matlamat Sekolah		5	0.845
ii) Amalan Kepimpinan		5	0.737
iii) Perkongsian tanggungjawab		5	0.812
iv) Budaya Sekolah		5	0.769

Dimensi Komitmen Guru	C	15	
i)Komitmen Afektif		5	0.854
ii)Komitmen berterusan		5	0.950
ii)Komitmen Normatif		5	0.866

Secara keseluruhan, semua instrumen mempunyai kekuatan korelasi yang cemerlang antara item di dalam setiap satu konstruk. Dapatan nilai Cronbach's Alpha iaitu 0.942 menunjukkan dimana ia berada pada skala .9 dan keatas, maknanya kesemua 35 item di dalam soal selidik ini boleh diterima pakai (Abdullah dan Wei, 2017). Oleh itu, dalam kajian sebenar pengkaji menggunakan instrumen ini.

Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data bermula dengan mendapatkan pengesahan dari bahagian Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (BPPDP), Jabatan Pendidikan Negeri (JPN), Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) untuk menggunakan borang soal selidik di sekolah-sekolah kebangsaan di daerah Gombak. Seterusnya, prosedur melawat telah dipatuhi untuk mentadbir borang soal selidik berkenaan di sekolah-sekolah kajian. Pengkaji menjalankan prosedur mentadbir instrumen soal selidik dengan menyerahkan borang soal selidik kepada responden. Setelah responden yang dipilih menjawab borang soal selidik, pihak sekolah mengumpul dan menyerahkan kepada pengkaji. Seterusnya, pengkaji mula membuat penganalisan data dengan menggunakan perisian SPSS.

Analisis Data

Pengkaji menggunakan perisian SPSS versi 26.0 dalam menganalisis data. Bagi menjawab persoalan kajian pertama dan kedua, pengkaji menggunakan kaedah deskriptif untuk mengira min, peratusan dan sisihan piawai. Bagi mengukur tahap kepimpinan distributif guru besar dan komitmen guru, jadual interpretasi skor min digunakan sebagai panduan. Jadual 2 dibawah menunjukkan skor min kajian yang diinterpretasi melalui skala likert.

Jadual 2

Jadual Interpretasi Tahap Skor Min

Skor Min	Interprestasi Tahap Min
1.00 – 2.33	Rendah
2.34 – 3.66	Sederhana
3.67 – 5.00	Tinggi

Sumber: Yasin dan Hamzah, (2018)

Bagi persoalan kajian ketiga dan keempat, pengkaji menggunakan kaedah inferensi. Di dalam kaedah inferensi terdapat juga analisis bagi mendapatkan dapatan korelasi. Oleh itu, pengkaji menggunakan kaedah korelasi untuk menganalpasti hubungan antara kepimpinan distributif guru besar dan komitmen guru dan pengkaji juga menjalankan ujian T untuk mengenalpasti perbezaan signifikan antara kedua pembolehubah berdasarkan jantina. Dalam kajian ini, ujian normaliti telah dijalankan dengan menggunakan ujian statistik untuk melihat nilai *skewness* dan *kurtosis* pada data. Berdasarkan analisis, nilai *skewness* dan *kurtosis* terletak di antara julat -1.96 hingga +1.96. Menurut Fahmeyzan, (2018) nilai *skewness* dan *kurtosis* yang berada dalam julat -1.96 hingga +1.96 adalah data yang bertabur normal. Maka, dapatan *skewness* = -0.432 dan *kurtosis* = -0.852 berada dalam lingkungan + -1.96 yang menunjukkan data bertaburan normal.

DAPATAN KAJIAN

Latar Belakang Responden

Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan analisis taburan kekerapan bagi menganalisis latar belakang demografi responden. Pengkaji mengedarkan 348 set soal selidik kepada guru-guru dari tujuh buah sekolah yang dipilih di daerah Gombak. Berdasarkan kajian Rosnarizah, (2015) kekerapan merujuk kepada satu jadual yang di susun sistematik dengan format teratur dalam menunjukkan peratusan kumulatif yang boleh dikira dengan mudah. Lanjutan itu, taburan kekerapan adalah satu jadual yang digunakan dalam menunjukkan data kajian kuantitatif. Oleh itu, dalam kajian ini pengkaji menggunakan analisis taburan kekerapan dalam melaporkan data kajian ini. Jadual 3 di bawah menunjukkan ringkasan demografi responden kajian.

Jadual 3

Ringkasan Demografi Responden

Demografi	Kategori	Frekuensi	Peratus (%)
Jantina	Lelaki	118	33.9
	Perempuan	230	66.1
Umur	Kurang 27 tahun	11	3.2
	28-40 tahun	238	68.4
	41-53 tahun	96	27.6
	Lebih 54 tahun	3	0.9
Pengalaman Mengajar	1-5 tahun	28	8.0
	6-10 tahun	207	59.5
	11-15 tahun	84	24.1
	Lebih 15 tahun	29	8.3
Kelayakan Pendidikan	Diploma	19	5.5
	Sarjana Muda	209	60.1
	Sarjana	120	34.5
	PhD	0	0.0

Berdasarkan jadual 3 dapatan yang pertama merujuk kepada jantina responden. Daripada jumlah responden, dapatan kajian membuktikan bahawa penglibatan guru perempuan lebih tinggi daripada guru lelaki iaitu seramai 230 (66.1 peratus) adalah guru perempuan dan selebihnya iaitu seramai 118 (33.9 peratus) adalah guru lelaki. Dapatan kedua dalam demografi responden kajian adalah umur responden. Pengkaji membahagikan umur responden kepada empat kategori di mana dapatan kajian menunjukkan kumpulan guru yang berumur 28 hingga 40 adalah paling tinggi iaitu sebanyak 238 (68.4 peratus), diikuti dengan guru yang berumur 41 hingga 53 adalah sederhana tinggi sebanyak 96 (27.6 peratus), seterusnya sebilangan kecil iaitu 11 orang guru yang berumur kurang daripada 27 mendapat (3.2 peratus) dan akhirnya kumpulan guru yang berumur melebihi 54 tahun mendapati (0.9 peratus) iaitu hanya 3 orang sahaja.

Dapatan yang seterusnya adalah berkenaan tentang pengalaman mengajar guru. Hasil kajian menunjukkan guru yang mempunyai pengalaman 6 hingga 10 tahun adalah paling tinggi iaitu 207 orang guru dengan peratus 59.5; kemudian diikuti dengan pengalaman guru 11 hingga 15 tahun iaitu seramai 84 guru (24.1 peratus) yang sederhana tinggi; diteruskan dengan guru yang mempunyai pengalaman mengajar lebih daripada 15 tahun iaitu 29 (8.3 peratus); dan akhirnya guru yang mempunyai pengalaman mengajar 1 hingga 5 tahun iaitu 28 (8.0 peratus) adalah paling sedikit. Akhir sekali, dapatan keempat menunjukkan kelayakan pendidikan guru-guru. Secara keseluruhannya guru-guru yang mempunyai kelayakan akademik iaitu Sarjana Muda adalah paling tinggi iaitu seramai 209 (60.1 peratus), keduanya

adalah guru- guru yang mempunyai kelayakkan akademik Sarjana iaitu seramai 120 (34.5 peratus) dan akhirnya adalah guru- guru yang mempunyai kelayakan akademik Diploma iaitu seramai 19 orang guru dengan peratus 5.5.

Tahap Amalan Kepemimpinan Distributif di Sekolah Kebangsaan di Daerah Gombak

Pengkaji menggunakan kaedah analisis diskriptif. Menurut Irawati dan Melati, (2018) analisis diskriptif merujuk kepada kaedah yang menunjukkan ringkasan data dan mengkaji statistik pembolehubah dengan lebih terperinci melalui jawapan responden dalam soal selidik. Jadual 4 menunjukkan skor min bagi keseluruhan dimensi kepemimpinan distributif guru besar.

Jadual 4

Skor Min bagi Keseluruhan Dimensi Kepimpinan Distributif Guru Besar

Dimensi	N	Min	Sisihan Piawai	Tahap	Kedudukan
Visi, Misi dan Matlamat Sekolah	348	4.59	0.37	Tinggi	1
Amalan Kepimpinan	348	4.53	0.44	Tinggi	4
Perkongsian tanggungjawab	348	4.57	0.43	Tinggi	2
Budaya Sekolah	348	4.56	0.42	Tinggi	3
Amalan Kepimpinan Distributif Guru Besar	348	4.56	0.37	Tinggi	

Jadual 4 menunjukkan tahap Kepimpinan Distributif Guru Besar di sekolah Kebangsaan di daerah Gombak berada pada tahap yang tinggi iaitu (Min: 4.56; SP: 0.37). Kesemua dimensi dalam kepemimpinan distributif guru besar juga berada pada tahap tinggi. Dimensi yang mempunyai nilai min yang paling tinggi adalah visi, misi dan matlamat sekolah (Min: 4.59), diikuti dengan perkongsian tanggungjawab (Min: 4.57), seterusnya budaya sekolah (Min: 4.56) dan akhirnya amalan kepemimpinan (Min: 4.53).

Tahap Komitmen Guru di Sekolah Kebangsaan di Daerah Gombak

Jadual 5

Skor Min, Sisihan Piawai dan Tahap Bagi Dimensi Komitmen Guru

Dimensi	N	Min	Sisihan Piawai	Tahap	Kedudukan
Komitmen Afektif	348	4.59	0.40	Tinggi	1
Komitmen Berterusan	348	4.52	0.56	Tinggi	2
Komitmen Normatif	348	4.49	0.63	Tinggi	3
Komitmen Guru	348	4.53	0.49	Tinggi	

Jadual 5 menunjukkan tahap Komitmen Guru di Sekolah Kebangsaan di daerah Gombak berada pada yang tahap yang tinggi iaitu (Min: 4.53; SP:0.49). Ketiga- tiga dimensi dalam komitmen guru berada pada tahap tinggi. Dalam itu, dimensi komitmen afektif yang mempunyai nilai min yang paling tinggi iaitu (Min: 4.59), diikuti dengan komitmen berterusan (Min:4.52) dan akhirnya komitmen normatif (Min:4.49).

Hubungan Antara Kepimpinan Distributif Guru Besar Dengan Komitmen Guru di Sekolah Kebangsaan di Daerah Gombak

Pengkaji menggunakan analisis korelasi pearson. Menurut Abdul Rahim dan Zahari, (2018) korelasi pearson digunakan dalam kajian bagi menilai dan mengukur hubungan antara kedua pembolehubah.

Jadual 6

Hubungan Antara Kepimpinan Distributif Dengan Komitmen Guru di Sekolah Kebangsaan di Daerah Gombak

			Kepimpinan Distributif	Komitmen
Kepimpinan Guru Besar	Distributif	Pearson Correlation	1	0.771**
		Sig. (2-tailed)		0.000
		N	348	
Komitmen		Pearson Correlation	0.771**	1
		Sig. (2-tailed)	0.000	
		N	348	

***. Signifikan pada aras $p < 0.01$*

Jadual 6 menggambarkan nilai bagi pekali kolerasi pearson, r. Terdapat terdapat hubungan positif yang signifikan antara pembolehubah kepimpinan distributif guru besar dengan komitmen guru, nilai pekali korelasi menunjukkan $r(348) = 0.771$, $p < 0.01$. Menurut Jamail and Don, (2017) pekali korelasi antara julat 0.70 hingga 0.90 adalah menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara kedua pembolehubah.

Perbezaan Antara Kepimpinan Distributif Guru Besar dan Komitmen Guru Berdasarkan Jantina

Jadual 7

Perbezaan Kepimpinan Distributif Guru Besar dan Komitmen Guru Berdasarkan Jantina

	Jantina	N	Min	Sp	Dk	T	p
Kepimpinan Distributif Guru Besar	Lelaki	118	4.61	0.36	346	1.73	0.084
	Perempuan	230	4.54	0.38			
Komitmen Guru	Lelaki	118	4.58	0.48	346	1.26	0.210
	Perempuan	230	4.51	0.50			
Jumlah	348						

***. Signifikan pada aras $p < 0.05$*

Pengkaji menjalankan Ujian-t terhadap kedua pembolehubah. Jadual 7 menunjukkan dapatan ujian Levene yang tidak signifikan ($p > .05$). Ujian-t sampel bebas adalah tidak signifikan bagi kepimpinan distributif ($t(346) = 0.084$, $p > .05$) secara statistik. Maka, tidak terdapat perbezaan dari segi kepimpinan distributif berdasarkan jantina. Lanjutan itu, Ujian-t sampel bebas adalah tidak signifikan bagi komitmen guru ($t(346) = 0.210$, $p > .05$) secara statistik. Dengan itu, dapatan menggambarkan tidak terdapat perbezaan dari segi komitmen guru berdasarkan jantina.

PERBINCANGAN

Dapatan kajian berdasarkan analisis deskriptif daripada persepsi responden menunjukkan tahap skor min kepimpinan distributif guru besar dalam kalangan guru-guru adalah tinggi (Min: 4.56, SP 0.37) Hal ini menunjukkan amalan kepimpinan distributif guru besar di Sekolah Kebangsaan berada pada tahap tinggi. Dapatan kajian ini menyokong dapatan kajian oleh Jose dan Musa, (2018) bahawa guru-guru telah bersedia dengan amalan kepimpinan distributif guru besar di Daerah Pitas, Sabah menunjukkan

nilai (Min: 4.10; SP: 0.45) yang tinggi. Begitu juga dengan, dapatan kajian Harun et al., (2020) menunjukkan tahap amalan kepimpinan distributif pengetua di Sekolah Menengah mempunyai nilai (Min : 4.21; SP 0.48) yang tinggi. Lanjutan itu, dapatan kajian ini juga konsisten dengan kajian Ahmad dan Hamid, (2021) yang menyatakan tahap amalan kepimpinan distributif dalam kalangan guru prasekolah mempunyai nilai min tinggi.

Maka, dapatan kajian empirikal menunjukkan guru-guru di sekolah bersedia menerima amalan kepimpinan distributif guru besar dengan sepenuhnya. Tindak balas daripada penerimaan amalan kepimpinan distributif guru besar adalah tahap komitmen guru terhadap sekolah meningkat. Kenyataan ini di buktikan dalam kajian ini kerana kesemua dimensi komitmen guru mempunyai nilai (Min:4.53; SP: 0.49) yang tinggi. Dapatan kajian ini menyokong oleh kajian Azizul Asi dan Mohamed Yusoff, (2018) yang menunjukkan tahap komitmen guru berada pada tahap yang tinggi dengan nilai (Min :3.73;SP: 0.58). Hasil dapatan ini memberi gambaran dan tanggapan bahawa komitmen guru yang tinggi menunjukkan sikap positif dan minat dengan kerjaya mereka dalam melaksanakan tugas mereka sebagai guru di sekolah dengan adanya sokongan dan dorongan daripada kepimpinan distributif guru besar.

Sebaliknya, dapatan kajian ini juga menentang dengan dapatan kajian Ali, (2017) yang menunjukkan komitmen guru di Sekolah Menengah Daerah Gua Musang, Kelantan berada pada tahap yang sederhana tinggi. Selain daripada peranan kepimpinan distributif guru besar faktor persekitaran juga mempengaruhi komitmen guru terhadap organisasi. Daerah Gua Musang, Kelantan merupakan suatu kawasan pendalaman perspesi dan tanggapan guru terhadap kepimpinan guru besar berbeza daripada guru yang berada di kawasan bandar. Maka, dapatan kajian Ali (2017) dalam mengenalpasti hubungan kepimpinan distributif dan komitmen guru beza berbanding dengan kajian lain. Jelaslah bahawa, komitmen guru adalah satu elemen yang wujudnya daripada kepimpinan guru besar sekolah.

Di samping itu, dapatan nilai korelasi kajian ini membuktikan bahawa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepimpinan distributif dengan komitmen guru. Hasil dapatan ini memberi gambaran dan tanggapan bahawa guru besar mengamalkan kepimpinan distributif dengan optimum dalam meningkatkan komitmen guru. Ia dibuktikan daripada dapatan nilai korelasi iaitu $r(348) = 0.771$, $p < 0.01$ iaitu terdapat hubungan yang positif signifikan antara kepimpinan distributif guru besar dan komitmen guru. Hasil kajian ini menyokong dapatan kajian Nyamubi, (2018) yang menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan yang kuat antara kepimpinan distributif guru besar dengan komitmen guru dengan nilai korelasi ($r = .67$). Ini menggambarkan amalan kepimpinan distributif oleh guru besar membawa kesan yang positif terhadap komitmen guru di empat Sekolah Menengah di Tanzania. Tambahan pula, dapatan ini konsisten dengan kajian Thien dan Tan, (2019) yang menggambarkan hubungan yang signifikan antara kepimpinan distributif dan komitmen guru di Pulau Pinang dengan mencatat nilai korelasi ($\beta=0.472$, $p<.05$). Malah dapatan kajian Abdul Rahim and Zahari (2018) menunjukkan nilai korelasi Pearson antara kepimpinan distributif guru besar dengan komitmen organisasi juga menunjukkan terdapat hubungan signifikan yang sederhana iaitu dengan nilai $r(440)=0.437$, $p<0.05$. Dapatan kajian ini menunjukkan amalan kepimpinan distributif guru besar masih dalam peringkat awal dan tidak mendorong komitmen guru secara sepenuhnya. Oleh yang demikian, dapatan kajian menunjukkan kedua pembolehubah mempunyai hubungan yang signifikan tetapi dalam tahap sederhana.

Akhirnya, kajian ini juga menunjukkan dapatan ujian Levene yang tidak signifikan ($p>.05$). Ujian-t sampel bebas adalah tidak signifikan bagi kepimpinan distributif ($t(346) = 0.084$, $p >.05$) secara statistik. Maka, tidak terdapat perbezaan dari segi kepimpinan distributif berdasarkan jantina. Lanjutan itu, Ujian-t sampel bebas adalah tidak signifikan bagi komitmen guru ($t(346) = 0.210$, $p >.05$) secara statistik. Dengan itu, dapatan menggambarkan tidak terdapat perbezaan dari segi komitmen guru berdasarkan jantina. Dapatan kajian ini selari dengan dapatan Jamail dan Don, (2017) yang menunjukkan Ujian-t Sampel Bebas adalah tidak signifikan ($t(277) = -.188$, $p >.05$) bagi kepimpinan

distributif dan ($t(277) = 1.743, p > .05$) bagi komitmen guru. Dengan itu, boleh rumuskan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kepimpinan distributif dan komitmen guru berdasarkan kohort generasi di Sekolah Menengah Kebangsaan. Manakala, dapatan kajian ini bertentangan dengan kajian Syed Abdullah, (2020) yang menunjukkan ujian korelasi Pearson antara kepimpinan distributif dengan komitmen guru menggambarkan terdapat hubungan signifikan yang positif tetapi dalam tahap yang sederhana iaitu dengan nilai $r(440) = 0.437, p < 0.05$. Secara rumusnya, aspek jantung juga mempengaruhi kepimpinan distributif guru besar dan komitmen guru.

KESIMPULAN

Secara konklusinya, dapatan kajian membuktikan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan distributif guru besar dan komitmen guru di Sekolah Kebangsaan di daerah Gombak. Kajian ini terbukti bahawa guru besar telahpun menyediakan satu suasana yang menggalakkan penglibatan guru dalam bidang kepimpinan. Di samping itu, kajian ini memberi manfaat kepada pihak Kementerian Pendidikan Malaysia dengan membentuk pemimpin sekolah yang mantap dan berkualiti. Ia kerana, hasil kajian ini menjadi sumber rujukan kepada program *National Professional Qualification Educational Leaders* (NPQEL). Selain itu, dapatan kajian ini memberi impak yang positif kepada Institut Aminuddin Baki (IAB) dalam merancang dan mengelola aktiviti yang sesuai dan membentuk satu kurikulum yang agar memanfaatkan guru besar. Melalui latihan ini, guru besar dapat mengenali kekuatan dan kelemahan dirinya dalam mentadbir sesebuah sekolah. Dengan itu, dapatan kajian ini menjadi sumber maklumat kepada Institut Aminuddin Baki.

Sementara itu, dapatan kajian ini juga menjadi panduan dan rujukan ilmiah kepada para pengkaji yang akan datang terutama bahagian teori dan instrumen. Kajian ini menggunakan teori kepimpinan distributif yang dibangunkan oleh Elmore (2005) dan teori komitmen guru yang dibangunkan oleh Meyer dan Allen, (2004). Kedua – dua teori adalah sangat popular dan sesuai digunakan bagi pengkaji yang menjalankan kajian kepimpinan distributif dan komitmen guru. Maka, teori dalam kajian ini menjadi sumber rujukan ilmiah dan panduan kepada para pengkaji. Selain itu, instrumen kajian kepimpinan distributif juga penting kerana empat dimensi yang dibangunkan oleh Elmore, (2005) telahpun digunakan dalam kajian lepas iaitu Poh dan Tai, (2021); Abdullah, (2018); Trammell, (2016); Mohd Ali dan Yangaiya, (2015) dan memberi dapatan kajian yang signifikan. Maka, teori dan instrumen yang digunakan dalam kajian ini memberi manfaat kepada para pengkaji yang akan datang. Jelaslah bahawa, guru besar di Sekolah Kebangsaan di daerah Gombak mengamalkan kepimpinan distributif dengan efektif bagi meningkatkan komitmen dalam kalangan guru.

RUJUKAN

- Abdul Rahim, Abdul Rashid, and Hashim Zahari. (2018). Hubungan kepimpinan distributif terhadap efikasi kolektif guru dan komitmen organisasi. *Jurnal Pengurusan Dan Kepimpinan Pendidikan*, 33(2):79–98.
- Abdullah, Mohd Faizal Nizam Lee & Leow Tze Wei. (2017). Kesahan dan kebolehpercayaan instrumen penilaian sendiri pembelajaran geometri tingkatan satu. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 14(1):211–65. doi: 10.32890/mjli2017.14.1.9.
- Abdullah, Mohd Khairuddin. (2018). Analisis kepimpinan distributif pengarah dan komitmen organisasi dalam kalangan pengajar di Kolej Sains Kesihatan Bersekutu (KSKB) Kuching Sarawak. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 02(06):291–99.
- Abdullah, Sri Muliati. (2019). Social Cognitive Theory : A Bandura thought review published in 1982-2012.” *Psikodimensia*, 18(1):85. doi: 10.24167/psidim.v18i1.1708.
- Abdullah 1, Syed Syahrul Zarizi Syed. (2020). Perbezaan amalan kepimpinan distributif dalam kalangan

- pemimpin sekolah menengah di Negeri Johor dari segi lokasi. (December):0–6.
- Ahmad, Sinirah, & Aida Hanim A. Hamid. (2021). Amalan kepimpinan distributif guru besar terhadap efikasi sendiri dalam kalangan guru prasekolah Abstrak. *6*(1):140–50.
- Akdemir, Öznur Atas, & Ahmet Ayik. (2017). The impact of distributed leadership behaviors of school principals on the organizational commitment of teachers. *5*:18–26. doi: 10.13189/ujer.2017.051402.
- Ali & Siti Nazatul Norashikin. (2017). Hubungan antara gaya kepimpinan transformasi pengetua dengan komitmen guru PJK di Sekolah-Sekolah Menengah Daerah Gua Musang, Kelantan. *Proceedings of the ICECRS, 1*(1):123–30. doi: 10.21070/picecrs.v1i1.587.
- Aninda, ChintianiI Made Putrawan & Heru Santosa. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (school leadership) dan keadilan distributif terhadap komitmen organisasi.” (4).
- Azizul Asi, & Mohd Nor Mohamed Yusoff. (2018). Amalan kepimpinan distributif guru besar dan hubungannya dengan komitmen organisasi guru. *Seminar Pendidikan Transdisiplin*, 247–56.
- Bala, Kabiru. (2017). Sampling and sampling methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, *5*(6):215–17. doi: 10.15406/bbij.2017.05.00149.
- Beng, Chew Law. (2018). Kepimpinan distributif guru besar, sikap, pengetahuan dan kemahiran pedagogi guru dalam pelaksanaan perubahan Kurikulum Standard Sekolah Rendah (KSSR) di Sekolah-Sekolah SJK(C) Negeri Perak. (C):1–26.
- Cansoy, Ramadan. (2018). The relationship between school principals’ leadership behaviours and teachers’ job satisfaction: A systematic review. *International Education Studies*, *12*(1):37. doi: 10.5539/ies.v12n1p37.
- Cheng, Yin Cheong. (1997). Monitoring school effectiveness: Conceptual and practical possibilities and dilemmas in developing a framework. *Educational Resource Information Center (ERIC)*, (5):1–31.
- Chin, Gary, & Sun Tsu. (2019). A Study of Staff Engagement in Dimensions of Distributed Leadership, Organizational Commitment and Perception of Autonomy in Singaporean Primary Schools.
- Fahmeyzan, Dodi, Siti Soraya, & Desventri Etny. (2018). Uji normalitas data omzet bulanan pelaku ekonomi mikro desa senggigi dengan menggunakan skewness dan kurtosis. *Jurnal VARIAN*, *2*(1):31–36. doi: 10.30812/varian.v2i1.331.
- Hall, Seton, & Anthony L. Demarco. (2018). The relationship between distributive leadership, school culture, and teacher self-efficacy at the middle school level.
- Hamzah, Tam Hui Teng & Mohd Izham Mohd. (2020). Kepimpinan distributif dan Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP) di Sekolah Rendah. (2016):257–63.
- Harun, Azhar, Ramli Basri, Zaidatul Akmaliah, Lope Pihie, & Soaib Asimiran. (2020). Hubungan antara amalan kepemimpinan distributif pengetua dan kepemimpinan guru di sekolah menengah. *2*(2):1–13.
- Hashimah Md Yusoff, Mohd Isa Hamzah, & Shahlan Surat. (2019). Kesahan dan kebolehpercayaan instrumen kraf kerja. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, *44*(2):61–71.
- Hua, Hu Kuok, & Ying-Leh Ling. (2019). Distributive leadership and its relationship to organizational commitment in secondary schools of Sarawak. *Sumerianz Journal of Education, Linguistics and Literature*, *2*(7):42–46.
- Hulpia, Hester, & Geert Devos. (2015). The relationship between the perception of distributed leadership in secondary schools and teachers leaders, job satisfaction and organizational commitment. (March 2015). doi: 10.1080/09243450902909840.
- Ibrahim, Amalina, Fatimah Wati Halim, & Shahrazad Wan. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam kalangan guru sekolah.(January).
- Irawati, Anita, & Rina Melati. (2018). *Makalah Analisis Data Kuantitatif*. (December). doi: 10.13140/RG.2.2.31212.82566.
- Jaleta, Suffian, & Jamal@Nordin Yunusb. (2021). Pembinaan kerangka konseptual kajian mengenai hubungan amalan kepimpinan distributif dan organisasi pembelajaran terhadap prestasi kerja guru. *10*(1):108–22.

- Jamail, Marlia, & Yahya Don. (2017). Praktis kepemimpinan distributif dan komitmen terhadap organisasi berdasarkan kohort generasi guru. *Proceedings of the ICECRS*, 1(1):275–86. doi: 10.21070/picecrs.v1i1.612.
- Jambo, Daniel, & Lei Hongde. (2020). The effect of principal's distributed leadership practice on students' academic achievement: A systematic review of the literature. *International Journal of Higher Education*, 9(1):189–98. doi: 10.5430/ijhe.v9n1p189.
- Jones, Nicola, Sarah Baird, & Letisha Lunin. (2018). GAGE research design, sample and methodology. *Gender and Adolescence: Global Evidence* (December).
- Jose, Sandy Bin, & Khalip Musa. (2018). Pengaruh kepemimpinan distributif terhadap komitmen guru di daerah Pitas, Sabah. 8(1):13–20.
- Kars, Mehmet, & Yusuf Inandi. (2018). Relationship between school principals' leadership behaviors and teachers' organizational trust. *Egitim Arastirmalari - Eurasian Journal of Educational Research*, (74):145–64. doi: 10.14689/ejer.2018.74.8.
- Kilicoglu, Derya. (2018). Understanding democratic and distributed leadership: How democratic leadership of school principals related to distributed leadership in schools? *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 13(3):6–23. doi: 10.29329/epasr.2018.150.1.
- Ma'rufi, Azis Rahmat, & Choirul Anam. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. 442–46.
- Mansor, Mahaliza. (2020). Hubungan antara amalan kepemimpinan distributif dengan efikasi sendiri dan Komuniti Pembelajaran Profesional guru di Kuala Lumpur. 9(2):70–83.
- Maulana, U. I. N., & Malik Ibrahim. (2017). Contingency Leadership Theory / Pendekatan Situasional. 1(1):76–87.
- Mohd Ali, Hairuddin, & Salisu Abba Yangaiya. (2015a). Distributed leadership and empowerment influence on teachers organizational commitment. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, (February). doi: 10.5901/mjss.2015.v4n1s1p73.
- Mohd Ali, Hairuddin, & Salisu Abba Yangaiya. (2015b). Investigating the influence of distributed leadership on school effectiveness: A mediating role of teachers' commitment. *Journal of Educational and Social Research*, (March). doi: 10.5901/jesr.2015.v5n1s1p163.
- Nyamubi, Gilman Jackson. (2018). The contribution of school leadership styles on teachers' organisational commitment. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, 7(2):158–68.
- Poh, Lai Nan, Tai Mei Kin, & Omar Abdull Kareem. (2019). Amalan kepemimpinan teragih di Sekolah Jenis Kebangsaan Cina di Semenanjung Malaysia. (December).
- Poh, Lai Nan, & Mei Kin Tai. (2021). Kepimpinan teragih di Sekolah Kebangsaan dan Sekolah Jenis Kebangsaan Cina di Semenanjung Malaysia. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(4):79–93. doi: 10.47405/mjssh.v6i4.746.
- Purwoko, Sidik. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja Guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2):150. doi: 10.21831/amp.v6i2.8467.
- Rosnarizah, Abdul Halim. (2015). Kepemimpinan distributif, faktor kontekstual dan efikasi sendiri guru di Malaysia. *Hippocrates*, 39(14):541–45.
- Saputra, Bagus Rachmad. (2019). Strategi pendekatan peran sebagai pemimpin dan keluarga yang diterapkan kepala sekolah untuk meningkatkan komitmen kerja guru di sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2):122–29. doi: 10.24246/j.jk.2019.v6.i2.p122-129.
- Syed Abdullah, Syed Syahrul Zarizi. (2020). The influence of distributed leadership on Professional Learning Community among secondary school leaders in the state of Johore/ Pengaruh kepemimpinan distributif terhadap Komuniti Pembelajaran Profesional dalam kalangan pemimpin sekolah menengah di Negeri." *Sains Humanika*, 12(2–2):15–25. doi: 10.11113/sh.v12n2-2.1780.
- Syukri, Nur, & Hidayati Che. (2020). Pengaruh kepemimpinan distributif guru besar terhadap kepuasan kerja guru, 2(2):109–23.
- Thien, Lei Mee. (2019). Distributive leadership functions, readiness for change, and teachers' affective commitment to change: A Partial Least Squares analysis. *SAGE Open* 9(2). doi:

- 10.1177/2158244019846209.
- Thien, Lei Mee, & Meow Yem Tan. (2019a). Kepimpinan distributif, keadaan dalam sekolah, dan komitmen guru untuk berubah: Satu analisa Partial Least Squares. *Journal of Nusantara Studies (JONUS)*, 4(1):159. doi: 10.24200/jonus.vol4iss1pp159-185.
- Thien, Lei Mee, & Meow Yem Tan. (2019b). Kepimpinan distributif, keadaan dalam sekolah, dan komitmen guru untuk berubah: Satu analisa Partial Least Squares. 4(1):159–85.
- Trammell, John Matthew. (2016). The relationship between distributed leadership and teacher affective commitment in public and private schools. (May).
- Veress, Zsolt E., & Alin Gavreliuc. (2018). Organizational commitment, organizational justice and work satisfaction: A comprehensive model in a Romanian organizational setting. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 20(2):60–69. doi: 10.24913/rjap.20.2.05.
- Vigneswary Muthiaha, Donnie Adamsa & Zuraidah Abdullah. (2019). Distributed leadership and teachers' affective commitment in international schools. 3(2):22–40.
- Yaakub, Mohd Yusaini bin. (2017). Perubahan komitmen guru terhadap perubahan dalam organisasi di sekolah.”
- Yasin, Zaliza binti Md, & Mohd Izham bin Mohd Hamzah. (2018). Amalan kepimpinan instruksional pengetua dan hubungannya dengan komitmen guru di sekolah menengah daerah Seremban, Negeri Sembilan. *Jurnal Pengurusan Dan Kepimpinan Pendidikan*, 32(1):1–24.
- Zuraidah, Yahya &. Siti Noor. (2016). Pengaruh kepimpinan distributif terhadap pengurusan konflik dalam kalangan pemimpin sekolah. 41(2):165–71.