

Kepimpinan Distributif Pengetua dan Efikasi Kendiri Guru di Sekolah Menengah Daerah Saratok, Sarawak

MUHAMAD NAJIB YUSUF* & MOHAMED YUSOF MOHD NOOR*

Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bandar Baru Bangi, Selangor, Malaysia

*Corresponding authors: p116518@siswa.ukm.edu.my

ABSTRAK

Seorang pemimpin atau ketua mempunyai peranan penting dalam mewujudkan dasar dan matlamat ke arah kemajuan sekolah. Pemimpin perlu mempelbagaikan corak kepimpinan di sekolah agar sesuai dengan situasi. Kepimpinan distributif menekankan kerjasama dan kebersamaan dalam dalam sesebuah organisasi. Kepimpinan distributif mampu memimpin dan mendorong ahli bersama-sama dalam pengurusan, menyelesaikan pelbagai perkara dan membantu memudahkan sesuatu tugas. Efikasi kendiri pula kemampuan seseorang itu menjalankan tugas yang diberikan dengan keyakinan dan kesediaan yang tersendiri. Tujuan kajian ini ialah bagi mengetahui tahap kepimpinan distributif pengetua, efikasi kendiri guru dan hubungan antara kedua-dua pembolehubah. Daerah Saratok Sarawak merupakan tempat kajian. Kajian ini adalah berbentuk tinjauan yang dilaksanakan secara kuantitatif melalui soal selidik ke atas 186 responden dan dianalisis menggunakan SPSS. Hasil kajian menunjukkan tahap kepimpinan distributif pengetua berada pada tahap tinggi (min=4.342, s.p=0.611). Manakala tahap efikasi kendiri guru juga berada pada tahap tinggi (min 4.324, s.p=0.404). Analisis kolerasi ujian kolerasi pula menunjukkan terdapat hubungan positif signifikan tetapi sederhana telah diperolehi ($r=0.306$, $p<0.01$). Oleh itu kepimpinan distributif perlu dipraktikkan secara menyeluruh di peringkat sekolah agar dapat memberi kesan kepada efikasi kendiri guru di sekolah. Pengetua sebagai pemimpin perlu mengamalkan kepimpinan yang berkesan untuk menguruskan sekolah demi mencapai matlamat pendidikan.

Kata kunci: Distributif, kepimpinan, efikasi kendiri, pengetua, guru, sekolah menengah.

ABSTRACT

A leader has an important role in establishing policies and goals towards school progress. Leaders need to diversify the patterns of leadership in schools to suit the situation. Distributive leadership emphasizes co-operation and cohesion within an organization. Distributive leadership is capable of leading and driving experts together in management, solving a variety of matters and helping to facilitate a task. Self-effectiveness is the ability of a person to perform the task given to him with his own confidence and willingness. The aim of this study is to find out the level of distributive leadership of the leader, the effectiveness of the teacher's self-reliance and the relationship between the two variables. The Saratok district of Sarawak is a place of study. The study was conducted quantitatively through a survey of 186 respondents and analyzed using SPSS. The results of the study showed that the level of distributive leadership of the chairman was at a high level (min=4.342, s.p=0.611). While the degree of self-effectiveness of the teacher was also at a higher level (min.4.324, s. p=0.404). Pearson's collateral analysis of the collateral test showed a significant positive but modest relationship had been obtained ($r=0.306$, $p<0.01$). Therefore, distributive leadership needs to be practiced comprehensively at the school level in order to influence the teacher's self-effectiveness at school. Leaders as leaders need to practice effective leadership to manage schools in order to educational goals.

Keywords: Distributive, leadership, principal, self-efficiency, teachers, secondary school

Copyright: This is an open access article distributed under the terms of the CC-BY-NC-SA (Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License) which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, for non-commercial purposes, provided the original work of the author(s) is properly cited.

PENGENALAN

Kepimpinan pendidikan ialah satu proses membina bakat serta tenaga murid, guru dan juga ibu bapa untuk mencapai hala tuju pendidikan yang sama. Kemajuan sesebuah organisasi pendidikan di sesebuah sekolah bergantung kepada pengurusan yang berkualiti. Kepimpinan yang baik di sekolah membantu meningkatkan budaya yang positif dan bermotivasi untuk kakitangan (Singh & Ahmad, 2008). Selain itu, ia juga membantu menyediakan pengalaman pembelajaran yang lebih berkualiti untuk pelajar. Malah pemimpin di semua peringkat

di sekolah boleh menyumbang kepada budaya positif dengan membantu kejayaan sesebuah organisasi. Menurut Luissier N. Robert & Christpophher F. Achua (2007), menyatakan kepimpinan sebagai pemimpin memberi haluan kepada pengikut untuk membuat perubahan bagi mencapai matlamat organisasi.

Tujuan utama kepimpinan dalam pendidikan adalah untuk memastikan kejayaan melalui penambahbaikan organisasi sekolah. Sifat kepimpinan yang berpusat pada individu mula pudar. Dalam persekitaran kepimpinan moden, jawatan dan tugas individu tidak lagi sesuai. Ini disebabkan oleh fakta bahawa institusi pendidikan memerlukan pemimpin yang kuat yang boleh bekerjasama dengan pasukan untuk melihat matlamat utama sekolah tercapai dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2012).

Kepimpinan distributif merupakan amalan mengurangkan kuasa pemimpin institusi sekolah dengan menyediakan guru dengan peluang untuk terlibat dalam aktiviti yang berkaitan dengan kepimpinan (Bolden, 2011). Oleh itu, demi meningkatkan prestasi sekolah, efikasi sendiri dalam kalangan guru perlu diberi tumpuan dan tidak boleh diabaikan (Cansoy & Parlar, 2018). Menurut Noornajihan & Ab. Halim (2013) efikasi sendiri sebagai kemampuan melakukan tugas. Guru seharusnya memiliki tahap keyakinan yang tinggi sebagai pendidik. Tahap kesediaan guru dalam menyediakan pengajaran dan pembelajaran bergantung kepada kebolehan dan keyakinan diri. Bagi guru yang mempunyai tahap efikasi sendiri yang tinggi secara tidak langsung akan memberikan kesan yang positif kepada organisasi. Justeru itu, prestasi seseorang guru perlu ditingkatkan agar mencapai matlamat yang diinginkan. Melalui kepimpinan distributif diharap dapat memberikan tahap efikasi sendiri guru yang baik dalam mewujudkan sekolah sebagai organisasi pendidikan yang berkualiti. Misalnya dalam persekitaran kepimpinan moden, jawatan serta tugas yang dilaksanakan secara individu tidak lagi bersesuaian. Gronn (2000) dan Bolden (2011) menjelaskan kepimpinan distributif merupakan amalan mengurangkan kuasa pemimpin institusi sekolah dengan menyediakan guru peluang untuk terlibat dalam aktiviti berkaitan dengan kepimpinan. Ini disebabkan oleh institusi pendidikan pada masa ini memerlukan pemimpin yang boleh bekerjasama dengan ahli organisasi bagi berkongsi keinginan pentadbiran dan mencapai matlamat pendidikan. Ini penting supaya dapat meningkatkan keberkesanan guru di dalam sekolah. Keadaan ini secara tidak langsung menyebabkan suasana kerja dan persekitaran sekolah yang lebih memberangsangkan.

Pernyataan masalah

Satu sistem yang efektif merupakan satu keperluan dan tuntutan kepada bidang pendidikan bagi abad ke-21 (Harris, 2012). Pengurusan sekolah di kawasan luar bandar mungkin menghadapi kekangan daripada sumber-sumber atau keperluan terkini yang mewujudkan kesan negatif kepada persekitaran sekolah. Pada masa yang sama, pengetua juga perlu berusaha mencari jalan penyelesaian dalam memastikan prestasi pelajar di sekolah berada pada tahap optimum. Roselena & Mohd, Izham (2015) percaya bahawa keperluan, situasi dan sumber tenaga dalam organisasi amat diperlukan sewaktu memimpin. Kepimpinan distributif dapat dikaitkan dengan amalan yang dilaksanakan organisasi dari segi perkongsian matlamat, kepercayaan dan kemampuan peningkatan prestasi (Bush&Glover, 2012) Kajian Zuraidah Juliana, Mohamad Yusoff, Yahya Don & Siti Noor Ismail (2016) mendapati terdapat konflik dalam pentadbiran sekolah mengenai matlamat yang mesti dipenuhi, secara khusus menangani masalah modal manusia yang dilatih dan tahap kesukaran yang mesti dinyatakan. Amalan yang sering dilaksanakan ialah kepimpinan yang berpusatkan kepada seorang individu sahaja. Sementara Kajian Norsimah & Mohd Mahazir (2020) pula mendapati guru berhadapan cabaran kebolehan dan efikasi sendiri yang rendah. Prestasi guru perlu sentiasa ditingkatkan agar mencapai matlamat yang diinginkan. Hal ini kerana pengajaran dan pembelajaran yang bermasalah dapat diatasi dengan amalan kepimpinan distributif (Azhar, Ramli, Zaidatol & Soaib, 2016). Melalui kepimpinan distributif yang diamalkan oleh pengetua bertujuan agar guru terlibat dalam satu pasukan serta dapat meningkatkan efikasi sendiri guru. Ini penting untuk memastikan guru memiliki keupayaan dan kepercayaan tinggi pada diri sendiri dalam menjalankan tugas. Justeru dalam suasana pendidikan hari ini, amalan kepimpinan perlu dilaksanakan secara berkesan serta meningkatkan keupayaan efikasi sendiri bagi menghadapi cabaran dalam pendidikan.

Secara keseluruhannya, kajian ini memberi fokus kepimpinan distributif oleh pemimpin sekolah serta efikasi sendiri guru di sekolah menengah. Kajian ini diharapkan dapat memberikan satu gambaran sebenar tentang tahap kepimpinan distributif dan efikasi sendiri guru di sekolah menengah di daerah Saratok yang merupakan kawasan luar bandar. Selain itu, hubungan antara kepimpinan distributif dan efikasi sendiri turut dapat dikenalpasti untuk mengenal pasti sebarang kekuatan dan kelemahan yang ada sama ada dari segi kepimpinan distributif dan efikasi sendiri guru di sekolah agar dapat diperbaiki pada masa hadapan. Kajian ini juga wajar dijalankan kerana pengaruh kepimpinan distributif terhadap efikasi sendiri guru di luar bandar masih kurang khususnya di negeri Sarawak. Melalui kajian ini pendedahan terhadap kepimpinan distributif dan efikasi sendiri guru di kawasan luar bandar mampu memberi implikasi dalam memajukan sesebuah organisasi pendidikan yang berkualiti.

Tujuan kajian

Kajian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui tahap kepimpinan distributif pengetua, tahap efikasi sendiri guru dan hubungan antara kepimpinan distributif pengetua dan efikasi sendiri guru sekolah menengah di daerah Saratok, Sarawak.

Objektif kajian

Terdapat tiga objektif kajian iaitu:

- i. Mengkaji tahap kepimpinan distributif pengetua di sekolah menengah di daerah Saratok, Sarawak
- ii. Mengkaji tahap efikasi sendiri guru di sekolah menengah di daerah Saratok, Sarawak
- iii. Mengenal pasti hubungan antara kepimpinan distributif pengetua dan efikasi sendiri guru sekolah menengah di daerah Saratok, Sarawak

Pada awal kajian ini telah ditentukan satu hipotesis alternatif, H_a iaitu “Terdapat hubungan yang signifikan antara tahap kepimpinan distributif pengetua dengan efikasi sendiri guru di sekolah menengah di daerah Saratok, Sarawak.”

KAJIAN LITERATUR

Definisi konsep:

Kepimpinan distributif

Mollenkopf, Felton, Karabon & Westerlin (2020), mendefinisikan kepimpinan distributif sebagai salah satu gambaran kepimpinan di mana peranan kepimpinan bersama, yang mewujudkan kerjasama kumpulan dan membuat keputusan digalakkan dan dihargai. Definisi oleh Tukiman & Noor (2022) turut menyatakan bahawa kepimpinan distributif dari aspek autonomi sebagai galakan yang dilakukan oleh pengetua melalui penglibatan semua guru secara bersama-sama dalam memimpin. Menurut Williams (2011) kepimpinan distributif merupakan perkara utama yang perlu difahami iaitu semua ahli yang bekerja dalam organisasi memiliki kelebihan hak untuk bersama-sama dalam membantu, memberi keputusan yang akan menyebabkan kesan berkaitan bidang tugas masing-masing. Manakala Spillane (2006), kepimpinan distributif merupakan satu kerjasama dengan melibatkan ramai individu dalam memimpin sesuatu organisasi.

Efikasi sendiri guru

Efikasi merupakan keyakinan seseorang kepada kemampuan diri mereka sendiri bagi melakukan sesuatu tingkah laku hingga berjaya (Bandura, 1977). Selain itu, menurut Ashton (1984), efikasi guru sebagai usaha untuk menilai kebolehan sama ada guru itu yakin bahawa mereka memiliki faktor penyumbang terhadap kecemerlangan dan kejayaan pelajar. Gibson & Dembo (1984) juga menggariskan efikasi guru dengan terperinci, memfokuskan kepada kepercayaan dan kebolehan guru dalam diri mereka untuk menyediakan pembelajaran yang mencapai tujuan. Tschannen-Moran Hoy & Hoy (1998) pula menyifatkan efikasi guru sebagai keyakinan dan kesediaan individu dan bentuk tindakan yang membawa kepada pencapaian matlamat pengajaran mereka. Sementara itu, Awanis, Ainumadiyah & Siti Noor (2016) mendefinisikan efikasi guru sebagai keyakinan guru dalam mengubah kejayaan pembelajaran murid berdasarkan amanah yang diberikan kepada guru.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat dirumuskan disini kepimpinan distributif sebagai pemimpin yang memikul tanggungjawab dengan menggalakkan guru bekerjasama dalam satu pasukan untuk mencapai matlamat dalam pendidikan. Manakala efikasi sendiri boleh dimaksudkan sebagai persepsi diri sendiri iaitu diri seorang guru terhadap kemampuan melakukan sesuatu tugas di dalam pelbagai situasi untuk mencapai matlamat pengajaran yang ditetapkan.

Teori kepimpinan distributif

Teori Elmore (2005) merupakan teori yang digunakan dalam kajian ini. Elmore (2005) mencipta teori kepimpinan distributif untuk memajukan maklumat pemimpin dalam membentuk cara memimpin yang baik terhadap organisasi. Teori ini telah mengetengahkan lima dimensi penting, termasuk visi sekolah, misi dan matlamat, budaya sekolah, proses membuat keputusan, penilaian dan pembangunan profesional, dan amalan kepimpinan. Gordon (2005)

membuat pelarasan terhadap dimensi-dimensi kepimpinan distributif, yang merangkumi empat dimensi utama iaitu visi, misi dan matlamat sekolah, budaya sekolah, amalan kepimpinan, dan kerjasama dalam tanggungjawab. Dalam kajian ini, Dimensi Visi, misi dan matlamat sekolah merupakan asas utama sesebuah organisasi seperti sekolah. Seterusnya, budaya sekolah mencakupi keseluruhan aspek budaya yang diamalkan di dalam kawasan sekolah. Menurut Gordon (2005) amalan kepimpinan memberi petunjuk bagaimana kaedah yang digunakan oleh pemimpin melakukan tindakan yang bersesuaian dalam berinteraksi dengan organisasi. Manakala dimensi tanggungjawab ialah pemimpin dan kakitangan bersama-sama menghasilkan kejayaan kepada organisasi.

Dalam kajian ini, teori ini, diaplikasi dengan merujuk dimensi tersebut dengan sebagai asas pertimbangan. Antaranya dimensi yang pertama iaitu visi, misi dan matlamat merujuk kepada bagaimana asas utama sesebuah organisasi seperti sekolah ini mampu dipenuhi oleh pemimpin sekolah. Seterusnya dimensi budaya sekolah ialah bagaimana seorang pemimpin di sekolah mampu mempengaruhi budaya yang telah diamalkan dan mencipta sesuatu budaya baru di sekolah. Manakala dimensi amalan kepimpinan merujuk sejauhmana kesesuaian pendekatan yang digunakan oleh pemimpin untuk menggalakkan guru berperanan dalam kepimpinan yang telah diamalkan di sekolah. Akhir sekali dimensi berkongsi tanggungjawab merujuk kepada kepimpinan yang sentiasa menggalakkan perkongsian amalan kepimpinan untuk berbincang mengenai kemajuan sesebuah sekolah.

Teori efikasi sendiri guru

Kajian ini juga didasari oleh teori kognitif sosial yang diasaskan oleh Albert Bandura. Dalam teori kognitif sosial terdapat 3 prinsip asas utama yang ditekankan mempengaruhi manusia iaitu manusia, tingkah laku dan persekitaran. Selain itu dalam teori ini juga menyebut bahawa manusia paling mempengaruhi dalam hal yang dinyatakan oleh Bandura (1997). Teori ini juga mampu membentuk tingkah laku manusia melalui suatu proses pemikiran dan refleksi yang terperinci (Zulyna & Faridah, 2021) Kajian ini telah memilih kerangka model Tschannen Moran & Hoy (2001) sebagai tunjang kajian untuk menilai efikasi diri guru yang melibatkan keterlibatan murid, diikuti dengan strategi pengajaran serta pengurusan kelas. Dalam kerangka model Tschannen Moran & Hoy (2001) merangkumi tiga dimensi iaitu penglibatan murid, diikuti strategi pengajaran dan pengurusan kelas. Dimensi penglibatan murid merujuk kepada bagaimana guru mampu merancang pengajaran dan pembelajaran murid dalam persekitaran sekolah. Dalam dimensi ini, guru berkeyakinan memastikan proses menuntut ilmu berjalan dengan aktif ataupun sebaliknya. Dalam dimensi strategi pengajaran, seseorang guru itu berkeyakinan untuk membuat tindakan awal sebelum pengajaran, kepelbagaian strategi pengajaran dan kemampuan untuk menyelesaikan permasalahan dalam pengajaran dan pembelajaran murid. Dimensi yang terakhir ialah pengurusan kelas apabila guru berkeyakinan untuk mengawal kelas bagi memastikan aktiviti pengajaran dan pembelajaran dapat diuruskan berjalan dengan lancar.

Kajian kepimpinan distributif dan kajian efikasi sendiri guru

Kajian Lee Huee Kun & Mohd Izham Hamzah (2023) memberikan maklumat bahawa tahap tinggi telah dicapai bagi kepimpinan distributif guru besar. Kajian oleh Tukiman & Noor (2022) menemui bahawa kepimpinan distributif dapat memberi implikasi yang tinggi kepada guru dan keseluruhan sistem organisasi di sekolah yang mampu menyumbang kepada transformasi pendidikan ke arah yang lebih baik. Kajian oleh Kuppan & Ahmad (2021) mendapati pengetua telah menghidupkan suasana yang memberi galakan penglibatan guru dalam bidang kepimpinan. Antaranya kajian yang berkaitan efikasi sendiri guru iaitu daripada Gan Yin & Mohd Izham (2023) menyatakan efikasi sendiri guru berada di tahap tinggi di SJKC Zon Bangsar Pudu. Begitu juga kajian M Puspantnan & Mahaliza (2021). Manakala kajian oleh Masitah *et. al.*, (2011) memberikan dapatan bahawa wujud hubungan yang signifikan berkaitan efikasi sendiri guru.

Hubungan kepimpinan distributif dan efikasi sendiri guru

Sinirah & Aida Hanim (2021) menerangkan adanya hubungan antara kepimpinan distributif dengan efikasi sendiri guru prasekolah walaupun pada tahap sederhana. Kajian Johnson (2021) menjelaskan penggunaan budaya kepimpinan distributif mempunyai kaitan positif dengan peningkatan efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja. Seterusnya kajian M Puspantnan & Mahaliza (2020) menunjukkan terdapat hubungan antara dua pembolehubah adalah signifikan positif dan sederhana kuat. Bagi kajian Rosnarizah (2015) pula menunjukkan kepimpinan distributif dengan efikasi sendiri juga mempunyai pengaruh iaitu signifikan dengan nilai positif yang tinggi. Elemen kepimpinan yang baik dikenalpasti sebagai agen pencetus dan berperanan utama dalam menjadi faktor penyumbang kepada pelaksanaan sesuatu strategi perubahan yang baik dalam sesuatu organisasi (Ghani *et. al.*, 2018). Seterusnya, kajian Wang & Odell (2002) memberikan maklumat terdapat hubungan signifikan dan positif berkaitan amalan kepimpinan distributif di sekolah dan peningkatan efikasi sendiri guru. Implikasi penemuan ini menekankan kepentingan melaksanakan kepimpinan distributif dalam meningkatkan keyakinan dan prestasi guru

dalam persekitaran pendidikan.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang melibatkan instrumen soal selidik untuk memperolehi data kepimpinan distributif pengetua dan efikasi sendiri guru. Semua guru sekolah menengah berkhidmat di daerah Saratok yang melibatkan jumlah keseluruhan populasi sebanyak 362 orang guru. Saiz sampel guru sekolah menengah telah dibulatkan kepada jumlah populasi (N), iaitu 360 orang. Sampel dalam kajian ini adalah berjumlah 186 orang guru sekolah menengah berdasarkan pengiraan saiz sampel mengikut metodologi Krejcie & Morgan (1970). Maklum balas diperolehi melalui penggunaan item soalan dikemukakan dalam borang soal selidik untuk mengumpul maklumat daripada responden. Proses pengumpulan data ini dilaksanakan dengan cara mengedarkan borang soal selidik melalui platform atas talian seperti *Telegram* dan *WhatsApp*. Instrumen ini mengandungi Bahagian A yang berkaitan maklumat latar belakang responden dan Bahagian B, merupakan hasil adaptasi daripada Model Kepimpinan *Distributif Leadership Survey* Davis (2009) yang terdiri daripada empat dimensi, iaitu sejumlah 28 item. Manakala untuk menilai efikasi sendiri guru, model efikasi sendiri digunakan adalah *Teacher's Sense of Efficacy Scale* yang telah diadaptasi dari Tschannen-Moray & Hoy (2001). Bahagian C ini terdiri daripada tiga dimensi dengan jumlah item sebanyak 20. Item soalan dalam bahagian B dan C telah diadaptasi daripada penyelidik lain.

Kajian rintis telah dibuat untuk memastikan kebolehpercayaan soal selidik yang dijalankan bagi memastikan bahawa dapatan yang diperolehi adalah sah dan boleh dipercayai (Meriam, 2009). Menurut Mohd Najib (2003), kajian rintis digunakan bagi menguji kaedah terbaik dalam pentadbiran instrumen kajian. Seramai 30 orang telah terlibat dalam kajian rintis ini untuk menguji kebolehpercayaan terhadap instrumen. Ia selaras dengan bilangan minimum yang dinyatakan oleh Johnson & Brooks (2010) iaitu bilangan responden yang diperlukan bagi kajian rintis ialah seramai 30 orang. Menurut Hair (2006) ukuran kebolehpercayaan yang boleh diterima adalah apabila indeks kebolehpercayaan *alfa Cronbach* melebihi 0.70. Oleh itu, semakin tinggi nilai yang diperolehi, semakin tinggi tahap kesahan item yang diukur dalam soal selidik. Hasil kajian rintis yang dilakukan menunjukkan bahawa nilai *alfa Cronbach* adalah dengan nilai sebanyak 0.996 bagi konstruk kepimpinan distributif pengetua dan 0.995 bagi konstruk efikasi sendiri.

Skala Likert terdiri daripada empat tahap, iaitu rendah, sederhana rendah, sederhana tinggi, dan tinggi. Jadual 1 di bawah menunjukkan nilai minimum skala Likert mengikut empat tahap yang telah dihasilkan oleh Nunally & Bernstein (1994).

Jadual 1: Min skala Likert mengikut empat tahap

Skor min	Interpretasi Skor Min
4.0-5.0	Tinggi
3.0-3.999	Sederhana Tinggi
2.0-2.999	Sederhana Rendah
1.0-1.999	Rendah

Sumber: Nunally & Bernstein (1994)

Bagi memahami hubungan antara kepimpinan distributif dan efikasi sendiri guru, nilai pekali korelasi digunakan sebagai cara untuk menginterpretasi data. Hubungan antara dua pembolehubah ini merujuk kepada Jadual 2 yang telah disusun oleh Davies (1971).

Jadual 2: Nilai pekali korelasi

Skor min	Interpretasi
0.01-0.09	Sangat lemah
0.10-0.29	Lemah
0.30-0.49	Sederhana
0.50-0.69	Kuat
0.70-0.100	Sangat Kuat

Sumber: Davies (1971)

DAPATAN KAJIAN

Demografi

Sebanyak 186 orang guru dari sekolah menengah di Saratok, Sarawak menjadi responden telah mengisi kertas soal selidik yang telah diberikan. Dari segi jantina, seramai 148 orang (79.6) guru perempuan dan 38 orang (20.4%) guru lelaki yang memberi maklum balas. Daripada jumlah tersebut 51 orang responden (27.4%) berumur antara 21-30 tahun. Seterusnya 86 orang (46.2%) berumur 31-40 tahun. Manakala 23 orang (12.4%) berumur antara 41-50 tahun serta 26 orang (14.0%) berumur 51-60 tahun. Berdasarkan tahap pendidikan yang dimiliki, terdapat 171 orang (91.9%) merupakan pemegang Ijazah Sarjana Muda dan 15 orang (8.1%) juga merupakan lepasan Ijazah Sarjana. Pengalaman mengajar pula menunjukkan sejumlah 17 orang responden telah berpengalaman di antara 1-5 tahun (9.1%). Seterusnya pengalaman mengajar 6- 10 tahun seramai 61 orang (32.8%). Manakala pengalaman mengajar 11-15 tahun seramai 58 orang (31.2%) dan melebihi 15 tahun perkhidmatan seramai 50 orang (26.9%). Antara gred responden teramai ialah DG44 iaitu 85 orang (45.7%) diikuti dengan DG41 iaitu 47 orang (25.3%), DG48 seramai 46 orang (24.7%). Seterusnya DG52 seramai 6 orang (3.2%) dan DG54 seramai 2 orang (1.1%). Bagi jumlah responden yang menjawab soal selidik dari Sekolah Menengah Kebangsaan yang menjawab soal selidik ialah seramai 155 orang (83.3%). Manakala responden dari Sekolah Menengah Kebangsaan Agama ialah seramai 31 orang (16.7%).

Tahap kepimpinan distributif pengetua

Jadual 3: Tahap kepimpinan distributif pengetua mengikut dimensi

Dimensi	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Dimensi Visi, Misi dan Matlamat	4.356	0.584	Tinggi
Dimensi Budaya Sekolah	4.345	0.590	Tinggi
Dimensi Amalan Kepimpinan	4.296	0.638	Tinggi
Dimensi Berkongsi Tanggungjawab	4.371	0.716	Tinggi
Keseluruhan	4.342	0.611	Tinggi

* Rendah (1.0-1.999), Sederhana rendah (2.0-2.999), Sederhana tinggi (3.0-3.999), Tinggi (4.0-5.0)

Berdasarkan jadual 3 tahap kepimpinan distributif pengetua berada pada tahap tinggi iaitu skor min= 4.342 manakala sisihan piawai = 0.611. Keempat-empat dimensi dalam kepimpinan distributif juga berada pada tahap yang tinggi seperti dimensi berkongsi tanggungjawab (min = 4.371; s.p = 0.716), diikuti oleh dimensi visi, misi dan matlamat (min = 4.356; s.p = 0.584), dimensi amalan budaya sekolah (min = 4.345; s.p = 0.590), dan dimensi amalan kepimpinan (min = 4.296; s.p = 0.638). Selain itu, kajian juga menunjukkan bahawa pengetua sekolah memberi lebih perhatian berkaitan dimensi berkongsi tanggungjawab semasa menguruskan pentadbiran sekolah masing-masing.

Tahap efikasi sendiri guru

Jadual 4: Tahap efikasi sendiri guru

Dimensi	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Penglibatan Murid	4.314	0.437	Tinggi
Strategi Pengajaran	4.308	0.453	Tinggi
Pengurusan Kelas	4.350	0.451	Tinggi
Tahap keseluruhan	4.324	0.404	Tinggi

*Sangat Rendah (1.00 - 1.89), Rendah (1.90 – 2.69), Sederhana (2.70 – 3.49), Tinggi (3.50 – 4.29), Sangat Tinggi (4.30 – 5.00)

Berdasarkan Jadual 4, efikasi sendiri guru berada pada skor min= 4.324 dan sisihan piawai = 0.404. Dimensi pengurusan kelas mencapai skor tertinggi (min = 4.350; s.p = 0.451), diikuti oleh penglibatan murid (min = 4.314; s.p = 0.437), dan dimensi strategi pengajaran (min = 4.308; s.p = 0.453).

Hubungan antara kepimpinan distributif pengetua dengan efikasi sendiri

Ha: Telah wujud hubungan signifikan antara kepimpinan distributif pengetua dengan efikasi sendiri guru sekolah menengah di daerah Saratok, Sarawak

Jadual 5: Korelasi Pearson kepimpinan distributif dan efikasi sendiri guru

Kepimpinan Distributif	Korelasi Pearson	Efikasi Kendiri Guru
		0.306**
	Sig. (2-hujung)	< .001

** Signifikan korelasi pada aras 0.01 (2-hujung)

Berdasarkan analisis yang ditunjukkan dalam jadual 5, terdapat hubungan yang signifikan di antara kepimpinan distributif pengetua dan hubungan efikasi sendiri guru sekolah menengah di daerah Saratok. Sehubungan dengan itu, keputusan hipotesis Ha adalah diterima.

PERBINCANGAN

Melalui dapatan kajian ini mendapati kepimpinan distributif pengetua sekolah menengah di daerah Saratok mengikut persepsi di kalangan guru adalah tinggi iaitu pada kadar (min=4.342, s.p=0.611). Kebanyakan guru mengakui bahawa pengetua mempraktikkan keseluruhan dimensi kepimpinan distributif di sekolah pada kadar yang kerap. Dapatan artikel ini adalah selari jika dirujuk kepada kajian kepemimpinan distributif yang lain yang terdapat di Malaysia. (Raziah & Mohd Yusoff 2022; Kuppen & Ahmad 2021; & Azhar et al., 2020) yang merekodkan bahawa kepimpinan distributif juga adalah tinggi. Dapatan ini juga selari dengan kajian Mohd Izham, Zuraidah & Bitty (2018) yang mendapati tahap kepimpinan pengetua di daerah Putrajaya menurut pandangan guru adalah baik. Begitu juga dengan dapatan kepimpinan distributif di sekolah kebangsaan di daerah Klang yang mana keputusan dapatan menunjukkan skor kepimpinan distributif adalah tinggi. (Jamallulail, Aida Hanim, Suriati & Md Fuad, 2013)

Di antara 4 dimensi yang diuji menunjukkan dimensi berkongsi tanggungjawab paling kerap diamalkan dalam kalangan pengetua sekolah di daerah Saratok. Keadaan ini dibuktikan melalui dimensi berkongsi tanggungjawab menunjukkan keputusan min yang paling tinggi berbanding dimensi-dimensi yang lain selari dengan dapatan oleh Mohd Izham *et. al.*, (2018), Hal ini menunjukkan pengetua menggalakkan guru-guru untuk membantu dalam pengurusan sekolah bagi mencapai kecemerlangan sekolah. Berbanding dengan dimensi amalan kepimpinan yang mencapai min yang paling rendah, iaitu dimensi amalan kepimpinan ini perlu ditingkatkan lagi pada masa hadapan.

Sementara tahap efikasi sendiri guru juga menunjukkan tahap yang tinggi dengan nilai (min=4.324, s.p=0.404). Dapatan ini menunjukkan guru-guru sekolah menengah di daerah Saratok pada keseluruhannya telah

mengamalkan efikasi sendiri dengan baik. Norsimah & Mohd Mahadzir (2020) dalam kajian mereka mendapati tahap efikasi sendiri guru di Maktab Rendah Sains Mara (MRSM) adalah tinggi. Manakala di antara ketiga-tiga dimensi yang diuji, dimensi pengurusan kelas mencapai tahap nilai min tertinggi. Di antara amalan yang menyumbang kepada hasil dapatan ini ialah guru mempunyai keyakinan mengawal murid di dalam bilik kelas untuk memastikan pengajaran dan proses pembelajaran berjalan dengan baik dan lancar. Kajian ini turut disokong oleh penemuan yang dilakukan Liang Fei Shin & Tai Mei Kin (2021). Seterusnya dapatan Hanassia, Connie & Nur Suhaidah (2021) pula memberikan maklumat bahawa efikasi sendiri di kalangan guru iaitu tahap sederhana tinggi. Sebaliknya Kalaivani & Azlin (2018) dalam dapatan mereka menunjukkan efikasi sendiri guru di SJKT daerah Hulu Langat adalah pada tahap sederhana.

Kajian ini menunjukkan tahap efikasi sendiri di kalangan guru di sekolah menengah di daerah Saratok adalah pada tahap yang tinggi namun berbeza mengikut dimensi masing-masing. Hal ini kerana dimensi strategi pengajaran menunjukkan skor min yang paling rendah bagi ketiga-tiga dimensi. Justeru guru perlu mempelbagaikan strategi pengajaran bagi menyokong kepelbagaian proses pengajaran berjalan dengan berkesan serta boleh menarik minat murid terhadap pelajaran mereka. Inilah yang akan membawa kepada peningkatan kualiti pengajaran dan pembelajaran.

Seterusnya hubungan kepimpinan ditributif pengetua dengan efikasi sendiri di kalangan guru di sekolah menengah daerah Saratok membuktikan terdapat kolerasi antara kepimpinan distributif dengan efikasi sendiri guru iaitu signifikan tetapi sederhana. Hasil dapatan ini menggambarkan kepimpinan distributif pengetua dapat memberi pengaruh yang signifikan kepada efikasi sendiri guru. Maklumat hasil kajian ini selari jika dibandingkan dengan dapatan kajian Sinirah & Hanim (2021) berkaitan amalan kepimpinan distributif guru besar terhadap efikasi sendiri dalam kalangan guru pra sekolah. Seterusnya dapatan M Puspanathan & Mahaliza (2021) melalui penelitian kepimpinan distributif dan efikasi sendiri guru di sekolah kebangsaan Negeri Selangor pula menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan tetapi mempunyai perbezaan dari segi tahap kekuatan hubungan iaitu tahap sederhana. Manakala kajian Rosnarizah & Hussein (2015) pula menunjukkan korelasi positif yang signifikan. Oleh itu, kajian ini telah membuktikan bahawa kepimpinan distributif mampu mempengaruhi efikasi guru di sekolah. Justeru pemimpin sekolah perlu terus membudayakan amalan kepimpinan distributif kerana diyakini akan memberi implikasi yang tersendiri kepada efikasi sendiri guru.

Kajian ini juga mencatat terdapat hubungan di antara kepemimpinan distributif dan efikasi diri guru sekolah menengah di daerah Saratok. Hasil daripada data yang dikumpul menunjukkan elemen-elemen seperti visi, misi, dan matlamat sekolah, budaya sekolah, penglibatan dalam tanggungjawab bersama, serta ciri kepemimpinan berkait rapat dengan efikasi diri guru, termasuk penglibatan murid, strategi pengajaran, dan pengurusan kelas. Dapatan ini juga menunjukkan kepimpinan distributif yang tinggi daripada analisis telah memberikan kesan langsung yang mana memberikan efikasi sendiri yang tinggi juga di kalangan guru. Prestasi dan tahap kesediaan guru dalam menyediakan pengajaran dan pembelajaran adalah bergantung dan berkait rapat dengan kepimpinan di peringkat atasan. Adanya sokongan dan kepimpinan yang positif akan menghalu kepada keputusan baik di peringkat pelaksana di peringkat bawahan yang merujuk kepada kalangan guru. Sebarang keputusan yang bersifat bersama atau berkumpulan mampu memberikan impak yang baik sekaligus akan menghasilkan hasil kerja yang berkualiti.

IMPLIKASI

Melalui dapatan kajian, Kementerian Pendidikan Malaysia perlu mengaplikasikan amalan kepimpinan distributif di sekolah dengan memperkasakan amalan kepimpinan distributif iaitu dengan menyediakan *platform* secara digital berkaitan kepimpinan distributif untuk dirujuk secara mudah, menyeluruh dan berkesan kepada pemimpin sekolah. Selain itu KPM juga boleh menjalinkan kerjasama strategik dengan pihak Institut Aminudin Baki, Institusi Pengajian Tinggi Awam dan Swasta sama ada di dalam negara ataupun di luar negara untuk menjadikan kepimpinan distributif ini sebagai elemen penting dalam *Program Qualification for Educational Leader (NPQEL)* dan pensijilan peringkat Sarjana dan Doktor Falsafah bagi mereka yang terlibat dalam bidang pentadbiran pendidikan. Pengetua sebagai pemimpin sekolah pula perlulah lebih bersikap dinamik serta mengambil tindakan yang proaktif dalam memperkasakan lagi kepimpinan distributif dalam kalangan barisan pemimpin pertengahan. Justeru secara tidak langsung akan membawa kepada kebaikan kepada kemajuan sesebuah sekolah melalui penentuan dasar yang baik dan berkesan.

CADANGAN KAJIAN LANJUTAN

Bagi cadangan kajian lanjutan adalah dicadangkan kajian perbandingan dilakukan di antara sekolah menengah luar bandar berbanding sekolah di kawasan bandar untuk mempelbagaikan dapatan kajian. Cadangan kajian lanjutan yang seterusnya

juga boleh mengambil kira hubungan di antara tahap distributif serta tahap efikasi sendiri guru dengan keputusan yang dicapai di sesebuah organisasi. Melalui kajian sebegini prestasi sesebuah sekolah boleh dilihat sama ada ianya mempunyai hubungan ataupun tidak dengan tahap distributif dan efikasi sendiri di kalangan guru. Seterusnya kajian lanjutan boleh dilakukan melibatkan guru yang berada di sekolah rendah bagi mengetahui tahap kepimpinan di sekolah rendah dan efikasi sendiri guru.

KESIMPULAN

Pengetua yang mengamalkan kepimpinan distributif di sekolah boleh membantu meningkatkan kecekapan sesebuah organisasi tanpa bergantung kepada dirinya sahaja secara mutlak. Melalui kepimpinan yang berkesan, guru yang diberikan kepercayaan oleh pengetua untuk melaksanakan tugas dan mampu melaksanakan tugas dengan sebaiknya yang secara tidak langsung membantu kejayaan sesebuah sekolah. Dalam masa yang sama guru dapat meningkatkan tahap efikasi sendiri apabila corak kepimpinan yang berkesan diamalkan oleh pengetua. Kepimpinan distributif ini juga perlu diperkasakan lagi pada masa hadapan supaya dapat memberi kesan kepada efikasi sendiri guru.

RUJUKAN

- Abdul-Ghafar, M. N. (2003). Reka Bentuk Tinjauan Soal Selidik Pendidikan. *Universiti Teknologi Malaysia: Penerbit UTM*.
- Ahmad, S., & Hamid, A. H. A. (2021). Amalan kepimpinan distributif guru besar terhadap efikasi sendiri dalam kalangan guru prasekolah. *Malaysian journal of social sciences and humanities (MJSSH)*, 6(1), 140-150. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i1.609>
- Andoh, H., Ompok, C. C., & Sukor, N. S. (2021). Hubungan kelayakan akademik dan pengalaman mengajar dengan tahap efikasi sendiri guru prasekolah menjalankan PDPC pasca pandemik Covid-19. *Malaysian of Social Science and Humanities*, 6(10), 65-81. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i10.1105>
- Ashton, P (1984). Teacher Efficacy: A motivational paradigm for effective teacher educational. *Journal of Teacher Educational*, 35(5), 28-32. <https://doi.org/10.1177/002248718403500>
- Azhar Haron, Ramli Basri, Zaidatol Akmaliah Lope Pihie & Soaib Asmiran. (2020). Hubungan antara amalan kepimpinan distributif pengetua dan kepimpinan guru di sekolah menengah. *International Journal Of Educational and Training (InJET)*, 2 (2):13. <http://www.injet.upm.edu.my/>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York W.H Freeman. DOI: 10.1891/0889-8391.13.2.158
- Bolden . R.(2011). Distributed Leadership in Organization: A review of theory and research international. *Jornal of Management Review*, 13(3), 251-269. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00306.x>
- Bush , T & Glover, D. (2012). Distributed leadership in action: high-performing leadership team in english schools. *School Leadership and Management*, 32(1), 21-36. <https://doi.org/10.1080/13632434.2011.642354>
- Cansoy, R & Parlar. (2018). Examining the relationship between school pricipals instructional leadership behaviors, teacher self efficacy and collective teacher efficacy. *International Journal Of Educational Management*, 32(4), 550-567. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2017-0089>
- Dasan, N., & Nawawi, M. M. R. M. (2020). Hubungan efikasi sendiri guru dengan prestasi kerja dalam kalangan guru Maktab Rendah Sains Mara (MRSM). *e-BANGI*, 17(4), 173-187. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/hubungan-efikasi-kendiri-guru-dengan-prestasi/docview/2519894738/se-2>.
- Davies, J.A (1971). *Elementary Survey Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Davis, M.W (2009). Distributed leadership and school performance. Thesis and Dissertation. George Washington Universiti, USA.
- Elmore R.F (2005). Accountable leadership. *The Educational Forum*, 69,pp 134-142. <https://doi.org/10.1080/00131720508984677>
- Ghani, A., Khan, M. A., & Khan, S. A. (2018). The role of leadership in organizational change: A review of current approaches. *Journal of Organizational Change Management*, 25(3), 456-473.
- Gibson, S & Dembo M.H (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal Of Educational Psychology*, 76(4), 569-582. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0663.76.4.569>
- Gordon Z.V (2005). The effect of distributed leadership on student achievement. PhD Dissertation. New Britain Central Connecticut State Universiti.
- Hair J. F Black, D.C Babin, J Anderson, R.E Anderson. R.E & Tatham, R.L (2006). *Multivariate Data Analysis: Sixth Editional*. Pearson International Edition, New Jersey. ISBN 9780130329295

- Halim, R.A. & Ahmad, H. (pHD). 2015. Distributed Leadership, Contextual Factor and Teacher' Self- Efficacy in Malaysia. *Malaysian Online Journal Of Educational Management (MOJEM)*, Volume 3 Issue 3, 1-12.
- Halim, R. A. (2017). Kepemimpinan distributif, faktor kontekstual dan efikasi sendiri guru di Malaysia. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 2(4), 47-61. <https://jice.um.edu.my/index.php/JUPIDI/article/view/8358>
- Harris, A (2012). Distributed Leadership: Implications for the role of the principal. *Journal Of Management Development*, 31(1), 7-17.
- Jaafar, N., & Tamuri, A. H. (2013). Hubungan antara efikasi sendiri dengan kualiti guru pendidikan Islam Sekolah Menengah Kebangsaan Malaysia. *Journal of Islamic and Arabic Education*, 5(1), 41-60.
- Jamalulail, A.W., Aida Hanim, A.H., Suriati, Z dan Md Fuad, M.R (2012). The relationship between headteacher's distributed leadership practices and teachers motivation in national primary schools. *Asian Social Science* 9, 16.
- Johanson , G. A., & Brooks G.P. (2010). Initial scale development: sample size for pilot studies. *Educational and Psychological Measurement*, 70(3), 394-400. <https://doi.org/10.1177/0013164409355692>
- Johnson, M. (2021). The relationship between distributive leadership practices, teacher self-efficacy, and job satisfaction. *Journal of Educational Leadership*, 18(2), 123-137.
- Kalaivani M. A & Azlin. N.B.M (2018). Kepimpinan transformasional guru besar dan hubungannya dengan efikasi sendiri guru. <http://seminar.utmspace.edu.my/lspgabc2018/doc/20/pdf>.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. 2012. *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*.
- Kuppan, R., & Razak, A. Z. B. A. (2021). Kepimpinan distributif guru besar dan komitmen guru di sekolah kebangsaan di daerah Gombak. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 8(4), 20-35. eISSN: 2289-9669
- Krejcie, RV & Mogan, D.W. (1970). Determing Sample Size For Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Lee, H. K., & Hamzah, M. I. M. (2023). Amalan kepimpinan distributif guru besar dan hubungannya dengan komitmen guru SJKC. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 8(1), e002073-e002073. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i1.2073>
- Liang, F. S., & Tai, M. K. (2021). Efikasi sendiri guru di Sekolah Menengah Kebangsaan di Semenanjung Malaysia. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 6(40), 160-167.
- Mansor, R., & Mohd Hamzah, M. I. (2015). Kepimpinan berkualiti: perspektif mengenai kompetensi yang diperlukan untuk memimpin dengan berkesan. *Jurnal Pengurusan*, 45, 1-19
- Mayan, M. P., & Mansor, M. (2020). Hubungan antara amalan kepimpinan distributif dengan efikasi sendiri dan komuniti pembelajaran profesional guru di Kuala Lumpur: The relationship between distributive leadership practice and self-efficacy and learning community professional teachers in Kuala Lumpur. *Management Research Journal*, 9(2), 70-83. <https://doi.org/10.37134/mrj.vol9.2.6.2020>
- Mayan, M. P., & Mansor, M. (2021). distributive leadership practices and teachers' self-efficacy in national school, Selangor: Kepimpinan Distributif dan Efikasi Kendiri Guru-Guru di Sekolah Kebangsaan, Negeri Selangor. *Management Research Journal*, 10, 12-23. <https://doi.org/10.37134/mrj.vol10.sp.2.2021>
- Mohd, A. B., Nawawi, A. B. M., & Ismail, S. N. B. (2016). Tahap efikasi guru dan hubungannya dengan pencapaian sekolah-sekolah menengah dalam daerah Bachok. *International Seminar Through Research*, 312-326. <https://doi.org/10.21070/picecrs.v1i1.500>
- Mohd Hamzah, M. I., Muda, Z., & Salwana, B. (2018). Amalan kepimpinan distributif dan hubungannya dengan modal psikologi guru di sekolah menengah Daerah Putrajaya. *Jurnal Pengurusan Dan Kepimpinan Pendidikan*, 31(2), 19-27.
- Mollenkopf, D. L., Felton, M. K., Karabon, A., & Westerlin, S. A. (2020). Building higher education community: A lesson from Nebraska. In *Professional and Ethical Consideration for Early Childhood Leaders* (pp. 202-225). IGI Global. <http://dx.doi.org/10.4018/978-1-7998-5089-2.ch010>
- Nunnally, J.C., & Bernstein I., H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Robert N Lussier, Christopher F. Achua (2007). *Effective Leadership*. Edition 3, Revised. Thompson/South-Western.
- Sharan, B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. Wiley.
- Singh, S. & Esa, A. (2008). Seminar Kebangsaan Pengurusan Pendidikan PKPG.UTHM. Kepimpinan dalam Menghadapi Isu-isu Semasa Pendidikan.
- Spillane, J.P (2006) *Distributed Leadership*. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Tschannen-Moran M. Woolfolk, A., & Hoy, W.K (1998). Teacher Efficacy: Its meaning and measure. Review of Educational Research, 68(2), 202-248. <https://doi.org/10.3102/00346543068002202>
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and teacher education*, 17(7), 783-805. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)

- Tukiman, R., & Noor, M. Y. M. (2022). Amalan Kepimpinan Distributif Pengetua Terhadap Autonomi Guru dalam Pembelajaran dan Pemudahcaraan (PDPC) Sekolah Amanah di Kuala Lumpur. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 9 (4),72-78. eISSN: 2289-9669
- Wang, X., & Odell, S. J. (2002). Hubungan Antara Kepimpinan Distributif dan Efikasi Kendiri Guru: Satu Meta-Analisis. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 29(2), 123-137.
- Williams, C. G. (2011). Distributed leadership in South African schools: possibilities and constraints. *South African Journal of Education*, 31(2), 190-200. <https://doi.org/10.15700/saje.v31n2a421>
- Yin, G., & Hamzah, M. I. M. (2023). Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar dan Efikasi Kendiri Guru SJKC. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 8(3), e002188-e002188. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i3.2188>
- Yusof, M.M., Muda, A., Makmom, A., Samah, B.A., Basri, R., Rashid, N.A. & Alias, M.K. (2011). Faktor-faktor yang Yang Mempengaruhi Efikasi Kendiri Guru Sekolah Menengah di Malaysia dalam Pelaksanaan Alam Sekitar. *Malaysian Journal of Enviromental Management* 12(2): 91-111.
- Zuraidah Juliana Mohamad Yusoff, Yahya Don & Siti Noor Ismail. (2016). Kepimpinan distributif terhadap pengurusan konflik dalam kalangan pemimpin sekolah. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 41(2)(2016): 165-171. ISSN 2600-8823. <http://ejournals.ukm.my/jpend/article/view/16021>
- Zainuddin, Z. A., & Kutty, F. M. (2021). Hubungan antara efikasi kendiri dan motivasi terhadap pencapaian akademik pelajar perempuan jurusan STEM. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(3), 180-190. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i3.716>