



# PENGARUH KEPEMIMPINAN MELAYANI DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KOMITMEN GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI BERBASIS INKLUSIF SE KOTA SURABAYA

Ellena Ihza Katerina<sup>1</sup> & Ainur Rifqi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya

## Corresponding author:

Ellena Ihza Katerina  
Email: [ellena.19078@mhs.unesa.ac.id](mailto:ellena.19078@mhs.unesa.ac.id)

## Abstrak

Penelitian ini membahas terkait gambaran kepemimpinan melayani, iklim sekolah dan komitmen guru di SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya serta pengaruh variable kepemimpinan melayani dan iklim sekolah terhadap komitmen guru. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini yaitu 123 guru SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya. Lokasi penelitian ini dilakukan pada 8 SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan untuk tingkat kepemimpinan melayani memiliki rata-rata 90,3, tingkat iklim sekolah memiliki rata-rata 98,8 dan tingkat komitmen guru memiliki rata-rata 48,9. Untuk uji T, variable kepemimpinan melayani ( $X_1$ ) memperoleh nilai T hitung > T tabel yaitu  $2,239 > 1,97993$  yang artinya terdapat pengaruh. Kemudian untuk variable iklim sekolah ( $X_2$ ) memperoleh T hitung > T table yaitu  $8,824 > 1,97993$  yang artinya terdapat pengaruh terhadap komitmen guru (Y) sedangkan untuk uji F memperoleh nilai F hitung > F table yaitu  $165,544 > 2,68$  yang artinya secara simulta kepemimpinan melayani ( $X_1$ ) dan iklim sekolah ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap komitmen guru (Y) di SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya.

## Kata Kunci

Kepemimpinan Melayani, Iklim sekolah, Komitmen Guru

## Abstract

*This study discusses the description of servant leadership, school climate and teacher commitment in inclusive-based public elementary schools in Surabaya, Indonesia and the influence of servant leadership and school climate on teacher commitment. This research is a type of quantitative methods. The sample in this study were 123 teachers of an inclusive-based public elementary school in Surabaya. The location of this research was conducted at 8 inclusive-based public elementary schools in Surabaya, Indonesia. This study uses quantitative methods. Based on the results of data analysis, it shows that the level of servant leadership has an average of 90.3, the level of school climate has an average of 98.8 and the level of teacher commitment has an average of 48.9. For the T test, the serving leadership variable ( $X_1$ ) obtains a T count > T table values of  $2.239 > 1.97993$ , which means there is influence. Then, for the school climate variable ( $X_2$ ) obtain T count > T table, namely  $8.824 > 1.97993$ , which means that there is an influence on teacher commitment (Y) while the F test obtains F count > F table, namely  $165.544 > 2.68$ , which means that simultaneously service leadership ( $X_1$ ) and school climate ( $X_2$ ) have an influence on teacher commitment (Y) in support-based public elementary schools in the city of Surabaya.*

## Keywords

*Servant Leadership, School Climate, Teacher Commitment*

## Pendahuluan

### Latar Belakang

Dalam dunia pendidikan di Indonesia ini, masih menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan terutama dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pada satuan lembaga terkecil pada dunia pendidikan yakni sekolah, kepala sekolah menjadi salah satu aspek penentu pada tinggi dan rendahnya kualitas pendidikan dalam suatu lembaga. Meskipun begitu (Lumban Gaol, 2017) mengemukakan masih banyak fenomena kritis yang berkaitan dengan ketidakmampuan kepala sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang efektif di Indonesia berikut diantaranya : (1) Kurang kemampuan kepala sekolah dalam pemeliharaan fasilitas sekolah, (2) kepala sekolah tidak mampu untuk mengarahkan guru untuk menyusun serta mengembangkan silabus dan RPP, (3) kurang mampunya kepala sekolah melibatkan para stakeholder sekolah agar aktif dalam

berbagai kegiatan sekolah, (4) kepala sekolah cenderung tidak melibatkan guru pada pengambilan keputusan dalam komite sekolah, dan (5) ketidakmampuan kepala sekolah dalam menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif. Beberapa hal tersebut dapat diatasi dengan cara meningkatkan profesionalisme kepala sekolah melalui pelatihan dan pengembangan diri. Pengembangan diri tersebut dapat ditunjukkan dengan gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah.

Salah satu gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan dalam organisasi yaitu gaya kepemimpinan servant leadership atau kepemimpinan melayani. Menurut Greenleaf (dalam Estritasari et al., 2021) mengatakan bahwa kepemimpinan melayani adalah gaya kepemimpinan yang memposisikan pelayanan kepada orang lain pada prioritas nomor satu. Pemimpin mengedepankan pemenuhan kebutuhan bawahan dengan mendorong mereka untuk berkembang serta

## Ellena Ihza Katerina & Ainur Rifqi, Pengaruh Kepemimpinan Melayani dan Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru di Sekolah Negeri Berbasis Inklusif di Kota Surabaya

memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menerima dukungan berupa materil dan emosional, Robbins & Judge, 2014 (dalam Puspita & Ratnaningsih, 2017) juga mendukung bahwa pemimpin dengan kepemimpinan melayani ditandai dengan adanya melampaui kepentingan pribadi dan mengutamakan pada kesempatan untuk membantu bawahannya untuk bertumbuh dan berkembang.

Bersama dengan upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan pemerataan pendidikan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah yaitu dengan menyelenggarakan pendidikan inklusif. Pendidikan inklusif merupakan pendidikan yang memberikan kesempatan belajar bagi anak berkebutuhan khusus (ABK) agar dapat mengikuti proses belajar mengajar dengan anak – anak pada umumnya. Hal tersebut diatur dalam Permendiknas Nomor 70 Tahun 2009 tentang Pendidikan Inklusif bagi Peserta Didik yang Memiliki Kelainan dan Memiliki Potensi Kecerdasan dan/atau Bakat Istimewa. Dimaksudkan didalamnya yaitu penyelenggaraan pendidikan inklusif dapat memberikan pendidikan yang berlaku untuk semua tanpa adanya diskriminasi.

Dalam penyelenggaraan pendidikan inklusif yang sesuai dengan tujuan maka tidak akan terlepas dari peran kepala sekolah dan juga guru. Demi mencapai tujuan, kepala sekolah dan guru akan selalu menjadlin komunikasi dan koordinasi dalam interaksi yang terjadi di sekolah, serta para stakeholder perlu berada dalam iklim sekolah yang positif. Bersama dengan hal itu, maka kepala sekolah memiliki kuasa untuk mengatur serta bertanggung jawab dalam penciptaan iklim sekolah yang positif serta mendukung seluruh warga sekolah untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran. Menurut (Mulyasa, 2022) menyatakan bahwa kepala sekolah harus mampu memberikan keleluasaan ruang gerak bagi guru, peserta didik dan stakeholder lainnya untuk menciptakan lingkungan sekolah untuk mendukung pengembangan sekolah secara mandiri.

Tidak hanya itu, stakeholder lainnya yakni guru lebih memiliki kuasa penuh dalam memimpin jalannya proses pembelajaran dalam lingkup yang lebih sempit yaitu kelas. Fredriksson (dalam Selamat et al., 2013) menyatakan bahwa guru memegang tanggung jawab untuk mengangkat efektivitas sekolah karena mereka memiliki kekuatan nyata untuk membuat perbedaan dalam pengembangan modal siswa selama pembelajaran. Guru dapat menciptakan iklim belajar yang positif di dalam kelas sehingga diharapkan dapat meningkatkan hasil belajar peserta didik yang ingin dicapai. Namun dalam beberapa kasus khususnya pada sekolah berbasis inklusif, guru mengalami kesulitan untuk menciptakan iklim belajar yang baik di dalam kelas. (Tarnoto, 2016) menjabarkan bahwa tantangan – tantangan yang ditemui oleh guru dalam sekolah inklusif pada tingkat SD yaitu: 8,82% menyatakan jumlah ABK yang melebihi kuota dalam kelasnya, 14,71% terdapat permasalahan antara ABK dengan siswa regular, 20% KBM menjadi tertanggung akibat ABK yang belum bisa mengikuti aturan, 21,18% ABK mengalami kesulitan mengikuti materi pelajaran, dan terakhir yaitu sebesar 35,29% perlakuan berbeda diperlukan pada ABK dengan permasalahan yang berbeda.

Disamping itu (Ibrahim & Aljneibi, 2022) menyatakan bahwa dengan tuntutan peningkatan mutu pengajaran yang semakin meningkat, pembuat kebijakan dan kepala sekolah harus mempertimbangkan peningkatan komitmen guru secara lebih serius. Hal ini terutama terjadi pada masa perubahan karena perubahan sering menimbulkan perasaan tidak aman dan kebingungan bagi banyak guru. Komitmen erat kaitannya dengan peningkatan kinerja guru dan kemampuan untuk berinovasi dan mengintegrasikan ide-ide baru ke dalam praktik mengajar mereka (Mart, 2013).

Salah satu kota yang menyelenggarakan layanan pendidikan bagi peserta didik berkebutuhan khusus baik Sekolah Berkebutuhan Khusus (SLB) maupun pendidikan inklusif di Indonesia yaitu Kota Surabaya. Menurut data yang diambil Dinas Sosial Kota Surabaya Tahun 2017, jumlah ABK pada usia 6-12 tahun lebih dominan dari ABK pada usia di atasnya yaitu sebesar 46,94%. Sebanyak 2.694 siswa ABK pada usia 6-12 tahun berada pada jenjang Sekolah Dasar. Di wilayah Surabaya sendiri terbagi menjadi beberapa bagian wilayah yaitu: Surabaya Utara, Selatan, Pusat, Timur dan Barat. Salah satu wilayah di Surabaya yang menjadi percontohan sekolah inklusif yaitu wilayah Surabaya Barat.

Berdasarkan rasional peneliti yang didasarkan pada teori peneliti terdahulu maka hal tersebut perlu dilakukan penelitian. Peneliti beranggapan bahwa kepemimpinan melayani kepala sekolah dapat memperbaiki iklim sekolah serta meningkatkan komitmen guru. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Iklim Sekolah dan Komitmen Guru di Sekolah Dasar Berbasis Inklusif se Kota Surabaya”.

Dalam kegiatan awal pembelajaran, peneliti mencoba menumbuhkan rasa percaya diri pada siswa bahwa siswa mampu dan berhasil jika tekun dan memperhatikan materi yang diajarkan, dan menjelaskan kepada siswa bahwa apa yang dipelajari tersebut, kelak akan berguna dalam kehidupan. Dalam penerapan Kooperatif tipe *Student Team Achievement Division* ( STAD ) ini, peneliti juga berusaha menumbuhkan minat atau perhatian siswa dan berusaha memelihara minat atau perhatian siswa selama proses pembelajaran berlangsung.

### Rumusan Masalah

Melalui latar belakang diatas, berikut rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Berapa besar tingkat kepemimpinan melayani di Sekolah Dasar Negeri Berbasis Inklusif di Kota Surabaya?
2. Berapa besar tingkat iklim sekolah di Sekolah Dasar Negeri Berbasis Inklusif di Kota Surabaya?
3. Berapa besar tingkat komitmen guru di Sekolah Dasar Negeri Berbasis Inklusif di Kota Surabaya?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan melayani terhadap iklim sekolah di Sekolah Dasar Negeri Berbasis Inklusif di Kota Surabaya?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan melayani terhadap



komitmen guru di Sekolah Dasar Negeri Berbasis Inklusif di Kota Surabaya?

6. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Melayani dan Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru di Sekolah Dasar Negeri Berbasis Inklusif di Kota Surabaya?

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjabaran latar belakang dan rumusan masalah tersebut, tujuan yang akan peneliti capai dalam penelitian ini yakni:

1. Mendeskripsikan tingkat kepemimpinan melayani di Sekolah Dasar Negeri Berbasis Inklusif se Kota Surabaya
2. Mendeskripsikan tingkat iklim sekolah di Sekolah Dasar Negeri Berbasis Inklusif se Kota Surabaya,
3. Mendeskripsikan tingkat komitmen guru di Sekolah Dasar Negeri Berbasis Inklusif se Kota Surabaya,
4. Untuk menguji Pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Komitmen Guru di Sekolah Dasar Negeri Berbasis Inklusif se Kota Surabaya.
5. Untuk menguji Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru di Sekolah Dasar Negeri Berbasis Inklusif se Kota Surabaya.
6. Untuk menguji Pengaruh Kepemimpinan Melayani dan Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru di Sekolah Dasar Negeri Berbasis Inklusif se Kota Surabaya.

### Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian tindakan ini yaitu sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diantaranya yaitu untuk melengkapi khazanah perpustakaan Universitas Negeri Surabaya dan mengembangkan keilmuan dan pengetahuan pembaca tentang teoritik bagi pengembang ilmu manajemen pendidikan terkhusus pada kepemimpinan melayani untuk iklim sekolah dan komitmen guru.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Kepala Sekolah, memberikan bantuan pemikiran dan evaluasi Pengaruh Kepemimpinan Melayani dan Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru di sekolah dasar berbasis inklusif se-Kota Surabaya, agar dalam pelaksanaan selanjutnya lebih baik lagi.
- b) Bagi Guru, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya komitmen guru untuk dapat meningkatkan kinerja serta motivasi guru dalam melaksanakan pembelajaran di Sekolah Dasar berbasis inklusif di Kota Surabaya melalui peningkatan komitmen guru yang telah dimiliki.

- c) Bagi Peneliti lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pustaka bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.

### Kajian Teori

#### *Kepemimpinan Melayani (Servant Leadership)*

Robert Greenleaf menciptakan istilah kepemimpinan melayani dalam esainya tahun 1977 yang berjudul "*The Servant as Leader*", di mana dia menjelaskan bahwa "pemimpin pelayan adalah pelayan pertama". Kepemimpinan melayani merupakan pemahaman dan praktik kepemimpinan yang menempatkan bawahan di atas kepentingan pemimpin itu sendiri. Menurut Patterson (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan melayani merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada bawahan dengan melayani sepenuh hati, dengan mengembangkan aspek moral dan kerja tim. Pemimpin yang melayani atau servant leader dipandang berbeda dengan karakteristik seorang pemimpin. Lebih luas dan positif, servant leader menunjukkan karakteristik pemimpin yang dengan tulus melayani dan mengembangkan kompetensi bawahannya. Seorang pemimpin dengan kepemimpinan melayani akan berfokus kepada pengembangan bawahannya dan memiliki kebajikan dengan kualitas moral.

Kemudian Spears (1995), CEO Greenleaf Center (dalam Jit et al., 2016) menyimpulkan bahwa tulisan Robert Greenleaf (1977) memasukkan 10 karakteristik dari kepemimpinan melayani, karakteristik tersebut yaitu: (1) Mendengarkan (*Listening*); (2) Empati (*Empathy*); (3) Penyembuhan (*Healing*); (4) Kesadaran (*Awareness*); (5) Persuasi (*Persuasion*) yaitu berusaha mempengaruhi orang lain melalui argumentasi bukan melalui kekuatan jabatan; (6) Konseptualisasi (*Conceptualization*) yaitu berpikir di luar kebutuhan hari ini; (7) Pandangan ke depan (*Foresight*); (8) Komitmen terhadap pertumbuhan manusia (*Commitment to growth of people*); (9) Mengurus (*Stewardship*); dan (10) Membangun komunitas (*Building community*) yaitu menekankan pentingnya komunitas dalam kehidupan seseorang.

#### *Iklim Sekolah*

Menurut Moos (1987), menyatakan bahwa iklim sekolah menggambarkan pengalaman dan persepsi yang dirasakan oleh individu terhadap lingkungan sekolah, baik secara fisik maupun sosial-psikologis. Iklim sekolah sama halnya dengan "kepribadian manusia" yang memiliki perbedaan dengan iklim sekolah lain dalam arti lain setiap sekolah memiliki iklim atau kondisi sekolah yang berbeda – beda sesuai dengan karakter sekolah sendiri, dan diperluas oleh Peter Arter pada tahun 1987.

Moos & Arter menyatakan bahwa terdapat empat indikator yang dapat menentukan ukuran

## Ellena Ihza Katerina & Ainur Rifqi, Pengaruh Kepemimpinan Melayani dan Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru di Sekolah Negeri Berbasis Inklusif di Kota Surabaya

iklim sekolah antara lain hubungan antar personal, pertumbuhan atau perkembangan pribadi, perubahan atau perbaikan sistem, dan lingkungan fisik (Triyanah & Suryadi, 2016).

- a. Hubungan antar Personal  
Hubungan antar personalia digunakan untuk mengukur sejauh mana stakeholder sekolah (kepala sekolah, guru, staff, dan peserta didik) saling terhubung dan mendukung satu sama lain untuk mengekspresikan kemampuan mereka secara terbuka.
- b. Pertumbuhan atau Perkembangan Pribadi  
Pertumbuhan dan perkembangan pribadi berorientasi pada perkembangan personal guru serta motivasi guru untuk berkembang dan terus tumbuh sebagai salah satu tujuan utama sekolah.
- c. Perubahan atau Perbaikan Sistem  
Perubahan atau perbaikan sistem mengukur seberapa besar iklim sekolah mendukung harapan, merespon perubahan dan memperbaiki kontrol.
- d. Lingkungan Fisik  
Lingkungan fisik mengacu pada cara mengukur lingkungan fisik sehingga dapat mendukung harapan pelaksanaan tugas.

### Komitmen Guru

Menurut Allen & Meyer, (1996) menyebutkan bahwa konsep komitmen menggambarkan kecenderungan guru untuk bertahan pada organisasinya dan terus berkontribusi secara aktif. Konsep ini erat kaitannya dengan sikap dan perilaku. Komitmen sikap fokus pada proses pemikiran seseorang yang berkaitan dengan organisasi guna mempertimbangkan nilai - nilai dan tujuan mereka selama berada pada organisasi. Sedangkan pada komitmen perilaku focus pada sejauh mana hubungan proses individu dengan organisasi serta cara penyelesaiannya. Konsep tersebut menunjukkan padangan psikologis bahwa kebiasaan dan kondisi dimana seseorang itu berada dapat menentukan pilihan dalam sebuah organisasi. Bersama dengan hal itu (Ahyanuardi et al., 2018) menyatakan bahwa komitmen adalah hubungan psikologis antara seseorang dengan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Aljabar

Komitmen pribadi berkaitan dengan komitmen organisasi. Menurut Robbins & Coulter (2018) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keterikatan guru untuk mengetahui sejauh mana keinginan individu untuk mempertahankan diri dalam sebuah organisasi. Didalam dunia pendidikan, definisi komitmen

yakni keterkaitan guru yang secara sadar serta bertanggung jawab untuk menyelenggarakan proses pembelajaran yang efektif, efisien dan berkualitas berpacu pada keahlian yang dimilikinya. Komitmen guru adalah tanggung jawab guru dalam memberikan proses pembelajaran kepada peserta didik. Komitmen guru juga dapat diartikan sebagai cerminan guru terhadap keprofesionalitasnya. Dengan begitu guru dapat meningkatkan kualitas pembelajaran didalam kelas yang diharapkan berdampak pada mutu pendidikan nasional.

Menurut penelitian Mehmet Karakuş Battal Aslan menggunakan teori Allen Meyer (1996) untuk meneliti komitmen guru terdapat 3 indikator untuk mengukur komitmen organisasional guru, antara lain:

#### a. Afektif (*Affective*)

Komitmen afektif melibatkan keterikatan emosional terhadap pekerjaan atau organisasi. Guru dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi. Guru merasa senang, bangga dan antusia tentang pekerjaan mereka serta memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi.

#### b. Berkelanjutan (*Continuance*)

Komitmen ini berkaitan dengan persepsi guru terhadap biaya yang telah mereka keluarkan dalam pekerjaan atau organisasi. Guru dengan komitmen ini merasa terikat dengan keputusan yang dahulu diambil atau merasa bahwa mereka telah mengeluarkan banyak waktu, energi, dan biaya dalam pekerjaan.

#### c. Normatif (*Normative*)

Komitmen normative ini merujuk pada tingkat kesadaran guru terhadap norma sosial dan ekspektasi yang berkaitan dengan pekerjaan atau organisasi. Individu dengan komitmen normative berdedikasi pada kewajiban dan tanggung jawab terhadap pekerjaan atau organisasi yang diemban sehingga memiliki keyakinan untuk tetap pada pekerjaan tersebut.

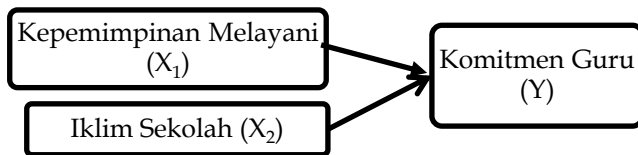
### Metode Penelitian.

#### *Jenis dan Rancangan Penelitian*

Rancangan penelitian ini disusun untuk mengetahui bagaimana langkah lanjutan yang akan perlu dilakukan oleh peneliti untuk melaksanakan penelitiannya. Dengan metode penelitian kuantitatif, penelitian ini



menggunakan uji statistic regresi linier berganda dengan melihat apakah terdapat pengaruh dari Kepemimpinan Melayani ( $X_1$ ) dan Iklim Sekolah ( $X_2$ ) dan Komitmen Guru ( $Y$ ). Adapun penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat digambarkan sebagai berikut:



- Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya.
- Penelitian ini dilakukan pada guru sekolah dasar, dengan jumlah guru pada saat penelitian ini dilakukan sebanyak 178 orang.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya dalam hal ini pada 8 Sekolah Dasar Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya Barat yang meliputi 7 Kecamatan.

### Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh guru seluruh kepala sekolah beserta guru Sekolah Dasar Negeri Berbasis Inklusi Surabaya Barat dengan mencakup 8 (delapan) Sekolah Dasar Negeri yang berjumlah 178 guru. Sesuai perhitungan rumus slovin menghasilkan sampel berjumlah 123 guru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*.

### Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu kuesioner (angket). Kuesioner/angket juga merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan maupun pernyataan secara tertulis kepada responden sehingga didapatkan jawaban atas pertanyaan atau pernyataan tersebut. Kuesioner (Angket) pada penelitian ini diberikan dalam bentuk google form. Teknik kuesioner dinilai efisien jika peneliti memahami dengan pasti bahwa variabel yang akan diukur oleh peneliti merupakan alat ukur yang tepat digunakan jika responden berada pada jumlah yang cukup besar. Untuk mendapatkan data yang akurat, maka peneliti menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2018) berpendapat bahwa skala likert merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu sikap, persepsi maupun pendapat seseorang atau kelompok tentang suatu fenomena social.

### Teknik Analisis Data

Dalam analisis data, teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data deskriptif kuantitatif yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa tinggi variable penelitian di SD Negeri Berbasis Inklusif di Kota Surabaya. Pada penelitian ini menggunakan mean atau rata – rata dalam analisis deskriptifnya. Selain itu, Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas), serta analisis data yang yang digunakan terdiri dari analisis deskriptif dan analisis regresi berganda, uji T dan Uji F.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di 8 Sekolah Dsar Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya yang meliputi Kecamatan Lakarsantri, Kecamatan Sambikerep, Kecamatan Tandes, Kecamatan Sukomanunggal, Kecamatan Asemrowo, Kecamatan Pakal, dan Kecamatan Benowo.

Pada penelitian ini, taraf signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Pada uji prasyarat penelitian ini menunjukkan hasil uji normalitas nilai Z sebesar  $0,048 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwasanya data pada penelitian ini berdistribusi normal. Pada uji linearitas menunjukkan pada variable kepemimpinan melayani memiliki nilai signifikansi linearity sebesar  $0,172 > 0,05$  dan pada variable iklim sekolah sebesar  $0,853 > 0,05$  sehingga disimpulkan masing-masing variable bebas tidak memiliki hubungan linear dengan variable terikat (komitmen guru). Pada uji multikonilieritas menunjukkan hasil nilai tolerance pada variabel kepemimpinan melayani  $0,374 > 0,1$  serta nilai VIF  $2,884 < 10$ , sedangkan pada variabel iklim sekolah memiliki nilai tolerance  $0,347 > 0,1$  dan juga nilai VIF  $2,884 < 10$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel independent.

Berdasarkan hasil mengenai tingkat kepemimpinan melayani di SD Negeri Berbasis Inklusif di Kota Surabaya menunjukkan bahwa tingkat kepemimpinan melayani memiliki rata-rata 90,3 yang mana apabila dibulatkan memiliki rata-rata 90 dan itu berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah pada SD Negeri Berbasis Inklusif di Kota Surabaya memiliki kepemimpinan melayani yang sedang. Kepemimpinan melayani ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah untuk mengutamakan kepentingan bawahannya dengan sepenuh hati (Patterson, 2003). Melalui hal tersebut, dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan melayani memiliki impact yang penting terhadap terciptanya lingkungan sekolah yang positif dan komitmen guru. Semakin tinggi tingkat kepemimpinan melayani kepala sekolah, semakin tinggi pula dampak yang dirasakan baik untuk guru dan staff maupun untuk peserta didik.

Berdasarkan hasil perhitungan mengenai tingkat iklim sekolah di SD Negeri berbasis inklusif di Kota

## **Ellena Ihza Katerina & Ainur Rifqi, Pengaruh Kepemimpinan Melayani dan Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru di Sekolah Negeri Berbasis Inklusif di Kota Surabaya**

Surabaya menunjukkan bahwa tingkat iklim sekolah memiliki nilai mean 98,8 yang mana itu berada dalam kategori sedang. Hal tersebut mengindikasikan bahwa guru yang ada di SD Negeri berbasis inklusif memiliki iklim sekolah yang sedang. Kategori sedang tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, iklim sekolah ini dapat dilihat melalui hubungan antar personal untuk menjalin interaksi positif yang saling menguntungkan. Seperti diketahui, semakin tinggi iklim sekolah yang terjadi maka semakin tinggi pula komitmen warga sekolah dalam bekerja yang mana proses ini juga berkaitan dengan tingkat motivasi kerja guru.

Berdasarkan hasil perhitungan mengenai tingkat komitmen guru di SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya menunjukkan bahwa tingkat komitmen guru memiliki nilai mean 48,9 yang mana itu berada dalam kategori sedang. Hal tersebut mengindikasikan bahwa guru yang ada di SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya memiliki komitmen yang sedang. Komitmen guru dalam berorganisasi dapat dilihat melalui adanya keinginan individu untuk bertahan pada organisasinya yang terus memberikan kontribusi aktif. Sehingga hal tersebut ada kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan guru. Seperti yang diketahui, semakin tinggi pemenuhan kebutuhan guru untuk mengembangkan profesionalismenya maka semakin tinggi pula komitmen guru untuk bertahan pada organisasi tempatnya bekerja sekarang.

Berdasarkan hasil dari perhitungan statistik menerangkan bahwa perhitungan linieritas pada variabel kepemimpinan melayani memiliki nilai signifikansi linierity  $0,172 > 0,05$  sehingga untuk kedua variabel ini terdapat hubungan yang linear. Selain itu, berdasarkan hasil perhitungan untuk uji T menggunakan kriteria pengujian taraf signifikan  $0,05$  yang ditentukan melalui T hitung dan T tabel menyatakan bahwa pada uji T memperoleh nilai T hitung  $2,239 > T$  tabel  $1,97993$  dan untuk nilai signifikansi sebesar  $0,027 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya kepemimpinan melayani memiliki pengaruh terhadap komitmen guru di SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya.

Untuk mengetahui apakah ditemukan pengaruh antara iklim sekolah (X2) terhadap Komitmen Guru (Y) di SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya maka dalam penelitian ini digunakan uji T, dan berdasarkan hasil perhitungan menerangkan bahwa perhitungan uji linieritas memiliki nilai signifikansi linearity sebesar  $0,853 > 0,05$  sehingga hal ini berarti bahwa variabel iklim sekolah dan komitmen guru terdapat hubungan linier dan untuk uji T dengan menggunakan kriteria pengujian taraf signifikan  $0,05$  yang ditentukan melalui T hitung dan T tabel menyatakan bahwa pada uji T memperoleh T hitung  $8,824 > 1,97993$  serta untuk nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat peneliti menyimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  tidak ditolak dengan kata lain iklim sekolah memiliki pengaruh terhadap komitmen guru di SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya.

Berdasarkan paparan data, diketahui bahwa koefisien korelasi  $0,851$  dan koefisien determinasi (R Square)  $0,734$ . Berdasarkan nilai tersebut maka menyatakan kepemimpinan melayani (X1) dan iklim sekolah (X2) secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap komitmen guru (Y) di SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya dengan jumlah  $0,734$ . Sehingga hal ini menyatakan bahwa kepemimpinan melayani (X1) dan iklim sekolah (X2) secara bersamaan memiliki kontribusi terhadap peningkatan komitmen guru (Y) di SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya sebesar  $73,4\%$  sedangkan untuk  $26,6\%$  dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Bersama dengan hal itu, terlihat bahwa nilai F hitung  $165,544 > F$  tabel  $2,68$ , sehingga nilai F hitung  $> F$  tabel dan hasil untuk nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka nilai signifikan ( $p$ -value)  $> 0,05$ . Data menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  tidak. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan melayani dan iklim sekolah secara simultan (Bersama-sama) mempengaruhi komitmen guru di SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya.

### ***Pembahasan Hasil Penelitian***

#### **1. Tingkat Kepemimpinan Melayani di SD Negeri Berbasis Inklusif di Kota Surabaya**

Penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti untuk mengukur tingkat kepemimpinan melayani di SD Negeri berbasis inklusif di Kota dan berdasarkan pada uji analisis deskriptif yang dipaparkan diatas, variabel kepemimpinan melayani memiliki rata-rata  $90,3$  dan itu berada pada kategori sedang. Hal ini artinya kepemimpinan melayani yang diamati berada pada tingkat rata-rata atau moderat dimana tidak berada pada tingkat rendah atau tinggi secara ekstrem. Kategori sedang menggambarkan bahwa kepala sekolah dengan kepemimpinan melayani memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan berbagai aspek kepemimpinan seperti mempertimbangkan keputusan secara objektif, dan membangun hubungan kerja yang kooperatif, namun masih ada ruang untuk meningkatkan pengaruh dan dampak yang lebih besar.

Sejalan dengan hal tersebut, tingkat kepemimpinan melayani di SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya dapat dilihat juga melalui indikator kepemimpinan melayani tersebut. Seperti halnya menurut (Patterson, 2003) yang mengukur tingkat kepemimpinan melayani melalui lima indikator yaitu meliputi kasih yang terbuka, kerendahan hati, kepercayaan, visi, dan pemberdayaan. Teori ini memandang bahwa kelima dimensi tersebut saling berhubungan dan dapat mempengaruhi kepemimpinan melayani secara keseluruhan. Ketika kelima dimensi tersebut seimbang dan saling mendukung, maka akan tercipta kepemimpinan melayani yang baik, dan mendukung perkembangan profesional guru. Dimana melalui hal tersebut, dapat dilihat bahwa kepala sekolah yang ada di SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya sudah berupaya untuk memberikan





perhatian serta mendorong pengembangan profesional bawahannya secara optimal.

## 2. **Tingkat Iklim Sekolah di SD Negeri Berbasis Inklusif di Kota Surabaya**

Berdasarkan observasi kegiatan pembelajaran dapat diketahui bahwa, aktivitas siswa selama pelaksanaan proses kegiatan pembelajaran dengan menerapkan Pembelajaran Kooperatif tipe *Student Team Achievement Division* (STAD), mengalami peningkatan pada setiap siklusnya. Peningkatan aktivitas siswa berdampak positif terhadap hasil belajar Matematika Materi Perpangkatan dan Bentuk Akar yaitu, dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata siswa pada setiap siklus yang terus mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa, guru mampu dan dapat mengelola kegiatan pembelajaran dengan baik.

Menurut (Arter, 1987; Moos, 1973) iklim sekolah menggambarkan pengalaman dan persepsi yang dirasakan oleh individu terhadap lingkungan sekolah, baik secara fisik maupun sosial-psikologis. Tidak hanya beberapa yang tersebut, iklim sekolah juga dipengaruhi oleh berbagai faktor. Moos & Arter menyatakan bahwa terdapat empat aspek yang dapat menentukan ukuran iklim sekolah antara lain hubungan antar personal, pertumbuhan atau perkembangan pribadi, perubahan atau perbaikan sistem, dan lingkungan fisik (Triyanah & Suryadi, 2016).

## 3. **Tingkat Komitmen Guru di SD Negeri Berbasis Inklusif di Kota Surabaya**

Berdasarkan pada uji analisis deskriptif, variabel kepemimpinan melayani memiliki rata-rata 48,8 dan itu berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan adanya sejumlah komitmen yang dapat diidentifikasi atau terlihat dalam lingkungan sekolah, namun juga terdapat ruang untuk meningkatkan atau memperkuat tingkat komitmen tersebut. Hal ini bisa menjadi acuan untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan komitmen guru secara keseluruhan.

Komitmen guru ini ada kaitannya dengan hubungan psikologis antara seseorang dengan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi (Ahyanuardi et al., 2018). Setiap guru pastinya memiliki komitmen untuk bertahan pada posisi/jabatan dalam pekerjaannya. Komitmen ini berperan penting dalam kinerja guru selama melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi komitmen guru terhadap organisasinya maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Komitmen guru sebagai keinginan guru untuk

bertahan pada organisasi sehingga melalui hal tersebut dapat dinyatakan keberadaan kategori sedang untuk komitmen guru di SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya bukan berarti guru tersebut kurang berkomitmen melainkan banyak faktor lain yang mempengaruhi guru tersebut ingin bertahan pada organisasinya, bisa oleh faktor usia, pendidikan, gaji dan nilai pribadi yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## 4. **Pengaruh Kepemimpinan Melayani Terhadap Komitmen Guru di Sekolah Dasar Negeri Berbasis Inklusif di Kota Surabaya**

Kepemimpinan melayani ini merupakan tipe gaya kepemimpinan yang mengutamakan pengembangan (development) anggota dibandingkan dengan kepentingan pribadi pemimpin sendiri (Laub, 1999). Sehingga perilaku yang dihasilkan tersebut merupakan bentuk pelayanan yang untuk memenuhi kebutuhan bawahannya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu pendapat (Sapari, 2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan keadilan organisasi pada komitmen organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. Kepemimpinan melayani ini sebagai bentuk penghargaan kepala sekolah terhadap kerja keras guru dalam melaksanakan tugasnya. Sejalan dengan itu, menurut (Meron et al., 2023) menyatakan bahwa pengaruh dari pemberdayaan struktural menyeimbangkan hubungan antara kepemimpinan yang melayani dan komitmen organisasi. Kepemimpinan melayani menciptakan iklim kerja yang didasari oleh kepercayaan, perhatian dan penghargaan terhadap kebutuhan guru. Dengan memprioritaskan pelayanan terhadap guru, pemimpin yang melayani akan menciptakan ikatan emosional yang kuat antara guru dan kepala sekolah, guru akan sangat merasa dihargai, didengar dan didukung sehingga meningkatkan rasa keterikatan dan komitmen mereka terhadap sekolah atau organisasi.

Berdasarkan paparan diatas, menunjukkan bahwa kepemimpinan melayani berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen guru yang dilaksanakan di SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya dan dapat membuktikan teori yang telah ada dengan didukung oleh hasil penelitian – sebelumnya. Pengaruh ini dengan menggunakan aspek-aspek yang dijadikan indikator dalam penelitian yaitu kasih yang terbuka, kerendahan hati, kepercayaan, visi, dan pemberdayaan. Sehingga dalam hal ini apabila kepemimpinan melayani di SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya terus ditingkatkan maka dapat ditarik asumsi bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang melayani, semakin meningkat pula komitmen guru pada sekolah.

**5. Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Guru di Sekolah Dasar Negeri Berbasis Inklusif di Kota Surabaya**

Iklim sekolah ini menggambarkan pengalaman dan persepsi yang dirasakan oleh individu terhadap lingkungan sekolah, baik secara fisik maupun sosial-psikologis (Moos,1987). Sehingga lingkungan yang dihasilkan tersebut sebagai bentuk dukungan terhadap kinerja maupun komitmen guru selama melaksanakan tugas di sekolah.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya seperti pendapat (Anathuri & Basri, 2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap komitmen guru di Zon Kajang secara signifikan. Komitmen guru sebagai tolak ukur sejauh mana guru berkomitmen terhadap sekolah atau rekan guru lainnya secara maksimal dan mempertahankan kepentingan kelompok tersebut. Sejalan dengan hal itu, menurut Steffgen et al., (2013), Thapa et al., (2013) menyatakan Iklim sekolah berdasarkan pada pengalaman masyarakat tentang kehidupan sekolah serta mencerminkan norma, nilai, tujuan, hubungan antar personal, praktik pembelajaran, dan organisasi struktur.

Bersama dengan itu, menciptakan iklim sekolah dapat berdampak pada komitmen guru. Hubungan antar personal yang harmonis akan tampak lebih baik ketika didukung oleh dari kepala sekolah dan rekan sejawat. Komitmen guru meningkat ketika guru berpartisipasi aktif dalam kegiatan dan pengambilan keputusan sekolah. Lingkungan sekolah yang positif dapat meningkatkan komitmen guru serta memotivasi guru untuk aktif berinovasi saat melaksanakan pembelajaran. Iklim sekolah yang positif juga dapat meningkatkan komitmen guru untuk tetap bertahan pada organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan paparan tersebut, membuktikan bahwa iklim sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen guru yang dilaksanakan di SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya dan dapat memberikan teori yang sudah ada dan didukung oleh hasil penelitian terdahulu. Sehingga dalam hal ini apabila iklim sekolah di SD Negeri berbasis inklusif terus ditingkatkan maka dapat ditarik asumsi bahwa semakin baik iklim sekolah dalam mendukung kinerja guru maka semakin meningkat pula komitmen guru di sekolah.

**6. Pengaruh Kepemimpinan Melayani dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Guru di Sekolah Dasar Negeri Berbasis Inklusif di Kota Surabaya**

Berdasarkan hasil perhitungan, penentuan dua variabel independen secara bersamaan atau simultan yaitu kepemimpinan melayani dan iklim sekolah meningkatkan komitmen guru sebesar 73,4%. Skor

ini dapat dikatakan cukup baik, meskipun ada variabel lain di luar model penelitian yang mempengaruhi komitmen guru. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan baik buruknya sifat pemimpin atau positif tidaknya lingkungan sekolah tidak mengubah perilaku guru di SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya secara signifikan. Namun, hal tersebut tidak bisa dijadikan alasan untuk tidak mencintai organisasi yang sudah seperti keluarga bagi sebagian besar guru SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya.

Menurut pendapat Patterson (2003) yang menyatakan bahwa kepemimpinan melayani merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada bawahan dengan melayani sepenuh hati, dengan mengembangkan aspek moral dan kerja tim.. Lebih luas dan positif, servant leader menunjukkan karakteristik pemimpin yang dengan tulus melayani dan mengembangkan kompetensi bawahannya. Hal tersebut diperkuat dengan adanya hasil penelitian oleh (Puspa et al., 2017) bahwa perilaku kepala sekolah sebagai pemimpin berperan penting dalam membentuk, meningkatkan serta mempertahankan komitmen organisasi guru. Selanjutnya terkait iklim sekolah menurut penelitian yang dilakukan oleh (Choiriyah et al., 2017) menunjukkan bahwa iklim sekolah berpengaruh positif terhadap komitmen guru di Sekolah Dasar Negeri se- Kecamatan Semarang Timur. Sehingga apabila semakin tinggi iklim sekolah, maka semakin baik komitmen guru di sekolah. Hal ini juga secara tidak langsung berkaitan dengan kualitas pembelajaran yang diberikan guru kepada peserta didik, sebab guru memegang peranan penting dalam proses pembelajaran sebagai penyedia layanan pendidikan yang berkualitas.

Pengaruh secara simultan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan melayani yang diterapkan oleh kepala sekolah memang memiliki dampak yang besar. Dimana kepemimpinan ini juga berpengaruh terhadap komitmen guru di sekolah. Namun, bukan berarti untuk kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan lain tidak memiliki kemampuan memimpin yang baik. Melalui kepemimpinan kepala sekolah dalam melayani bawahannya itulah kepala sekolah dibutuhkan sebagai penggerak dalam menciptakan iklim sekolah yang positif. Apabila iklim sekolah baik, maka dapat membantu meningkatkan komitmen guru dalam bekerja untuk mendukung profesionalisme guru pula. Sehingga kedua hal ini memiliki pengaruh terhadap komitmen guru di sekolah. Serta memang kepemimpinan melayani ini tidak menjadi penentu untuk komitmen guru namun melalui iklim sekolah yang positif inilah yang dapat membantu dan berpengaruh terhadap komitmen guru di sekolah.

**Kesimpulan dan Saran**

*Kesimpulan*

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:





1. Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif mengenai tingkat kepemimpinan melayani di SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya menunjukkan bahwa tingkat kepemimpinan melayani berada dalam kategori sedang. Kepemimpinan melayani yang tinggi akan berdampak pada motivasi guru dan kepercayaan guru terhadap lingkungan kerjanya. Semakin tinggi kepemimpinan melayani, semakin besar dampak positif bagi guru maupun peserta didik.
2. Hasil analisis mengenai tingkat iklim sekolah di SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya menunjukkan berada dalam kategori sedang. Iklim yang dihasilkan tersebut sebagai bentuk dukungan terhadap kinerja maupun komitmen guru selama melaksanakan tugas di sekolah. Pada Lembaga pendidikan yang mendukung tujuan pendidikan, maka iklim sekolah memang memiliki pengaruh terhadap komitmen guru dalam memotivasi guru untuk tetap bertahan pada sekolah.
3. Hasil analisis mengenai tingkat komitmen guru di SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya menunjukkan berada dalam kategori sedang. Komitmen guru dalam berorganisasi dapat dilihat melalui adanya keinginan individu untuk bertahan pada organisasinya yang terus memberikan kontribusi aktif. Semakin baik pemenuhan kebutuhan guru untuk mengembangkan profesionalisme-nya maka semakin tinggi pula komitmen guru untuk bertahan pada organisasi tempatnya bekerja sekarang.
4. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan bahwa kepemimpinan melayani ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen guru ( $Y$ ) di SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya. Hal ini dapat dimaknai dengan kepemimpinan melayani yang baik akan membawa dampak pula pada tingkat komitmen guru di sekolah. Kepemimpinan ini sebagai bentuk penerapan gaya kepemimpinan yang mengutamakan kepentingan atau kebutuhan guru dibanding dengan kepentingan pemimpin itu sendiri. Dengan demikian semakin baik kepemimpinan melayani yang diterapkan maka semakin tinggi tingkat komitmen guru di sekolah.
5. Hasil analisis terhadap variabel iklim sekolah ( $X_2$ ) dan komitmen guru ( $Y$ ) di SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya menyatakan adanya pengaruh. Hal tersebut memiliki makna bahwa iklim sekolah yang baik akan membawa dampak baik pada komitmen guru di sekolah. Iklim sekolah ini sebagai bentuk pengalaman yang dirasakan individu sekolah terhadap hubungan antara individu di sekolah tersebut. Untuk komitmen guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu iklim sekolah yang positif dimana guru merasa didukung, dihargai dan bekerja dalam lingkungan

yang kolaboratif. Dengan demikian, semakin baik iklim sekolah maka semakin tinggi pula komitmen guru terhadap sekolah.

6. Berdasarkan hasil penelitian pada uji-F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan melayani ( $X_1$ ) dan iklim sekolah ( $X_2$ ) terhadap komitmen guru ( $Y$ ) di SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya. Hal ini dapat dimaknai bahwa komitmen guru selain dipengaruhi oleh faktor internal seperti usia, pendidikan dan gaji yang tidak dibahas pada penelitian ini, juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah. Melalui kepemimpinan melayani bertujuan untuk memenuhi kebutuhan guru dan menciptakan hubungan yang kuat diantara anggota. Untuk mencapai hubungan yang kuat salah satunya dengan membentuk iklim sekolah yang positif. Karena guru yang merasa dihargai, didukung menciptakan proses pembelajaran yang positif, mendukung dan inklusif.

#### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, berikut saran yang dapat diberikan peneliti bagi:

1. Kepala sekolah SD Negeri berbasis inklusif di Kota Surabaya, diharapkan dapat melaksanakan kepemimpinan melayani dengan memberikan perhatian, kasih yang terbuka dan pemberdayaan kepada guru sehingga guru merasa lebih didengar, didukung dan dihargai. Selain itu, sebagai pemimpin kepala sekolah juga perlu memperhatikan apakah dalam hubungan antara guru maupun siswa tercipta iklim sekolah yang baik. Kepala sekolah perlu lebih melatih kemampuan kepemimpinan melayani sehingga lebih peka terhadap kebutuhan orang disekitarnya.
2. Guru, diharapkan guru dapat meningkatkan lingkungan kelas yang inklusif sehingga meminimalkan terjadinya kesenjangan antara anak berkebutuhan khusus dengan anak reguler. Karena tiap-tiap siswa dalam proses penerimaan pembelajaran memang berbeda-beda terlebih pada anak berkebutuhan khusus.
3. Peneliti lain, peneliti berharap peneliti lain dapat melakukan penelitian yang berkaitan dengan isu-isu kepemimpinan yang melayani untuk mengetahui isu-isu apa saja yang dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang melayani dan melakukan penelitian ini dengan menggunakan metode kualitatif untuk lebih akurat mengetahui lebih mendalam berkaitan dengan faktor-faktor dalam lembaga pendidikan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan melayani.

#### Daftar Pustaka

- Ahyuardi, A., Hambali, H., & Krismadinata, K. (2018). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan

**Ellena Ihza Katerina & Ainur Rifqi, Pengaruh Kepemimpinan Melayani dan Iklim Sekolah terhadap Komitmen Guru di Sekolah Negeri Berbasis Inklusif di Kota Surabaya**

- Profesional Guru Sekolah Menengah Kejuruan Pasca Sertifikasi Terhadap Komitmen Guru Melaksanakan Proses Pembelajaran. *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi*, 18(1), 67–74. <https://doi.org/10.24036/invotek.v18i1.169>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Anathuri, A., & Basri, R. (2019). Hubungan iklim sekolah dengan komitmen guru di zon Kajang. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, 5(16), 101–111.
- Arter, J. A. (1987). *Assessing School and Classroom Climate. A Consumer's Guide*.
- Choiriyah, S., Soegito, S., & Roshayanti, F. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen kerja Guru Sekolah Dasar Negeri se- Kecamatan Semarang Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 6(2). <https://doi.org/10.26877/jmp.v6i2.1995>
- Estritasari, A., Sihite, M., & Salim, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Yang Melayani, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pusat Layanan Pembiayaan Pendidikan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi). *EXCELLENT*, 8(2), 148–160.
- Ibrahim, A., & Aljneibi, F. (2022). The influence of personal and work-related factors on teachers' commitment during educational change: A study on UAE public schools. *Heliyon*, 8(11), e11333. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11333>
- Jit, R., Sharma, C. S., & Kawatra, M. (2016). Servant leadership and conflict resolution: a qualitative study. *International Journal of Conflict Management*, 27(4), 591–612. <https://doi.org/10.1108/IJCM-12-2015-0086>
- Khairani, E., Giatman, M., & Ernawati, . (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Guru. *Educate : Jurnal Teknologi Pendidikan*, 6(2), 52. <https://doi.org/10.32832/educate.v6i2.5026>
- Lumban Gaol, N. T. (2017). Teori dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2017.v4.i2.p213-219>
- Mart, C. T. (2013). A passionate teacher: Teacher commitment and dedication to student learning. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 2(1), 437–442.
- Meron, M., Ardi, A., & Berlianto, M. P. (2023). Eksplorasi Model Pengaruh Kepemimpinan Pelayan, Keterikatan Pegawai, Pemberdayaan, terhadap Komitmen Organisasi dalam Yayasan XYZ. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 896–908. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1293>
- Moos, R. H. (1973). *Systems for the assessment and classification of human environments: An overview*.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Patterson, K. A. (2003). *Servant leadership: A theoretical model*. Regent University.
- Puspa, M. D., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. (2017). Hubungan antara Kepemimpinan yang Melayani dan Internal Locus of Control dengan Komitmen Organisasi pada Guru di SMK Ganesha Tama Boyolali. *Wacana*, 9(1).
- Puspita, S., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Melayani dengan Work-Family Conflict pada Dosen Wanita di Perguruan Tinggi "X." *Jurnal EMPATI*, 6(1), 374–378. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15158>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. A. (2018). *Management 14th ed*. Pearson.
- Sapari, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani (Servant Leadership) dan Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi). Universitas Jambi.
- Selamat, N., Nordin, N., & Adnan, A. A. (2013). Rekindle Teacher's Organizational Commitment: The Effect of Transformational Leadership Behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 90, 566–574. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.07.127>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tarnoto, N. (2016). Permasalahan-permasalahan yang dihadapi sekolah penyelenggara pendidikan inklusi pada tingkat SD. *Humanitas*, 13(1), 50–61.
- Triyanah, T., & Suryadi, E. (2016). Iklim Sekolah sebagai Determinan Semangat Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 75–83.