

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kepemimpinan

Konsep tentang kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak bisa terlepas dari konsep kepemimpinan secara umum. Konsep kepemimpinan secara umum sering dipersamakan dengan manajemen, padahal dua hal tersebut memiliki perbedaan yang cukup berarti. Menurut Kartono (2016: 6) kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu individu yang dipimpin. Dalam buku kepemimpinan karangan (Thoha, 2006: 5) mengartikan bahwa “Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi”. Pengertian di atas didukung oleh pendapat R. Terry (1972: 458) memberikan arti kepemimpinan sebagai berikut “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran”. Hal ini memberikan suatu perspektif bahwa seorang manajer dapat berperilaku sebagai seorang pemimpin, asalkan dia mampu mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Tetapi seorang pemimpin belum tentu harus menyandang jabatan manajer.

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan

juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya.

Menurut Wahjosumidjo (2005: 17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Menurut C. Turney (1992) dalam Yamin & Maisah (2010 : 74) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik- teknik manajemen. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Yamin & Maisah (2010: 74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan

dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi.

Menurut Danim (2004: 54) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Yamin & Maisah (2010 : 74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Secara sederhana pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu.

Menurut Kartono (2005 : 48) mengemukakan kepemimpinan sebagai berikut: Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi situasi khusus. Sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas tertentu, dan punya

tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi. Jelasnya sifat-sifat utama dari pemimpin dan kepemimpinannya harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya, juga bersangkutan, serta cocok-pas dengan situasi dan zamannya.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Menurut Sutrisno (2009 : 221) gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang. Thoha (1995 : 49-61) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. William J. Reddin mengidentifikasi gaya-gaya kepemimpinan yang berhubungan langsung dengan efektivitas. Selain efektivitas Reddin juga melihat gaya kepemimpinan itu selalu dipulangkan pada dua hal mendasar yakni hubungannya pemimpin dengan tugas dan hubungan kerja. Sehingga dengan demikian model yang dibangun Reddin adalah gaya kepemimpinan yang cocok dan yang mempunyai pengaruh terhadap lingkungannya. Reddin dalam Thoha (1995 : 56) menyimpulkan bahwa ada gaya yang efektif dan yang tidak efektif.

Menurut Likert dalam Thoha (1995:310) bahwa pemimpin itu dapat berhasil jika bergaya *participative management*. Gaya ini menetapkan bahwa keberhasilan pemimpin adalah jika berorientasi pada bawahan, dan mendasarkan pada komunikasi. Selain itu semua pihak dalam organisasi bawahan maupun pemimpin menerapkan hubungan atau tata hubungan yang mendukung

(*supportive relationship*). Likert menerapkan empat sistem kepemimpinan dalam manajemen sebagai berikut:

1. Pemimpin bergaya sebagai *exploitive authoritative* Pemimpin dalam hal ini sangat otokratis, mempunyai sedikit kepercayaan kepada bawahannya. Suka mengeksploitasi bawahan, dan bersikap paternalistik.
2. Pemimpin dinamakan Otokratis yang baik hati (*benevolent authoritative*) Pemimpin atau manajer-manajer yang termasuk dalam sistem ini mempunyai kepercayaan yang berselubung, percaya pada bawahan, mau memotivasi dengan hadiah-hadiah dan ketakutan berikut hukuman-hukuman, memperbolehkan adanya komunikasi ke atas, mendengarkan pendapat-pendapat, ide-ide dari bawahan, dan memperbolehkan adanya delegasi wewenang dalam proses keputusan.
3. Gaya kepemimpinan lebih dikenal dengan sebutan manajer konsultatif Pemimpin dalam hal ini mempunyai sedikit kepercayaan pada bawahan biasanya dalam hal kalau ia membutuhkan informasi, ide atau pendapat bawahan, dan masih menginginkan melakukan pengendalian atas keputusan-keputusan yang dibuatnya. Pemimpin bergaya ini mau melakukan motivasi dengan penghargaan dan hukuman yang kebetulan, dan juga berkehendak melakukan partisipasi.
4. Pemimpin yang bergaya kelompok partisipatif (*participative group*) Dalam hal ini pemimpin mempunyai kepercayaan yang sempurna terhadap bawahannya. Dalam setiap persoalan, selalu mengandalkan untuk mendapatkan ide-ide dan pendapat-pendapat lainnya dari bawahan secara konstruktif.

(Danim, 2004:55) mengklasifikasikan gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kharismatik/non-Kharismatik
Para pemimpin kharismatik bergantung pada kepribadian, kualitas pemberi semangat serta “aurat” nya. Mereka adalah pemimpin yang visioner, memiliki orientasi prestasi pengambil resiko yang penuh perhitungan, dan juga merupakan komunikator yang baik. Adapun para pemimpin non-kharismatik sangat bergantung pada pengetahuan mereka, kepercayaan diri dan ketenangan diri, serta pendekatan analitis dalam menangani permasalahan.
2. Otokratis/demokratis
Para pemimpin otokratis cenderung membuat keputusan sendiri, menggunakan posisinya untuk memaksa karyawan agar melaksanakan perintahnya. Adapun para pemimpin demokratis mendorong pegawai untuk ikut serta dalam pembuatan keputusan.

3. Pendorong/pengawas
Pemimpin yang memiliki sifat mendorong, memberi semangat kepada pegawai menggunakan visinya dan memberdayakannya untuk mencapai tujuan kelompok. Adapun pemimpin bergaya pengawas memanipulasi pegawai agar patuh.
4. Transaksional/transformatasional
Pemimpin transaksional memanfaatkan uang, pekerjaan dan keamanan pekerjaan untuk memperoleh kepatuhan dari pegawainya. Para pemimpin transformasional memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja keras mencapai tujuan-tujuan yang lebih tinggi.

Menurut Dale (1992 : 6) yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan (*style*) ialah cara pemimpin membawa diri sebagai pemimpin, cara ia “berlagak” dan tampil dalam menggunakan kekuasaannya. Menurutnya ada empat gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya Otoriter atau Otokratik
Artinya sangat memaksakan, sangat mendesakkan kekuasaannya kepada bawahan. Gaya yang otoriter menyebabkan seorang pemimpin mengatur semuanya dari atas, ia mendikte semuanya supaya dikerjakan sesuai kehendaknya.
2. Gaya Demokratik
Ia sadar bahwa ia mengatur manusia-manusia. Manusia-manusia pada dasarnya memiliki harkat dan martabat yang sama. Karena itu sang pemimpin tetap berusaha menghormati dan memperhitungkan pendapat serta saran orang lain.
3. Gaya Paternalistik
Pemimpin paternalistik menganggap bawahannya sebagai “anak yang belum dewasa”, anak yang tidak mampu menjadi dewasa. Ia yang mengatur, ia yang mengambil prakarsa, ia yang merencanakan dan ia pula yang melaksanakan menurut pemahannya sendiri.
4. Gaya Laissez Faire
Pemimpin tidak banyak turun tangan dan campur tangan. Pemimpin membiarkan anak buah bertindak sesuka hatinya. Ia tidak mengarahkan, tidak membimbing, tidak memberikan pedoman pelaksanaan.

2.1.3 Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan

Lewis, Lippitt dan White (1939) (dalam A. Masmuh, 2010 : 266-267) menyatakan ada 3 faktor untuk mengukur gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya pemimpin otoriter

Seorang pemimpin dalam menentukan kebijakan kelompok atau membuat keputusan tanpa berkonsultasi atau memastikan persetujuan dari para anggotanya.

2. Gaya pemimpin demokratis atau partisipatif

Seorang pemimpin dalam menentukan kebijakan melibatkan anggota kelompok untuk untuk dimintai masukan-masukan. Sehingga tugas pemimpin selain memberikan pengarahan juga mengizinkan kelompok untuk mengembangkan dan melaksanakan cara yang dikehendaki anggotanya.

3. Gaya pemimpin laissez faire (lepas kendali)

Seorang pemimpin dalam menentukan kebijakan tidak memiliki inisiatif untuk mengarahkan atau menyarankan alternatif tindakan. Akan tetapi pemimpin ini lebih mengizinkan kelompok untuk mengembangkan dan melaksanakan sendiri pekerjaannya,

2.1.4 Pengertian Kinerja

Arti kinerja sebenarnya berasal dari istilah-istilah *job performance* dan disebutkan juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang pegawai. Untuk lebih jelasnya, akan dikemukakan

beberapa pengertian kinerja. Kinerja berasal berdasarkan kata *to perform* yang diartikan melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sinkron dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yg diharapkan.

Menurut Moeharino (2009 : 60) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dari uraian-uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi agar mencapai tujuan tersebut.

Menurut Robbins (2001:625), kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk memengaruhi perilaku pegawai. Menurut pendapat Miner dalam Ruky (2006:4) menyatakan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas berarti menjalankan suatu peran.

2.1.5 Pengertian Aparatur

Aparatur adalah aspek-aspek administrasi yang diperlukan dalam menyelenggarakan pemerintahan atau negara, sebagai alat untuk mencapai tujuan nasional. Aspek organisasi itu terutama pengorganisasian atau

kepegawaian Handrajaningrat (1982 : 154). Kinerja aparatur tidak lepas dari apa yang dinamakan dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penunjang dalam menjalankan tugas kepegawaian bagi aparatur. Setiap aparatur mempunyai tugas menjalankan fungsi organisasi dan pemerintahan dengan baik dan terarah, berikut pengertian tentang sumber daya aparatur.

Menurut Badudu & Mohammad Zain (1996:412) sumber daya aparatur adalah terdiri dari kata sumber yaitu, tempat asal dari mana sesuatu datang, daya yaitu usaha untuk meningkatkan kemampuan, sedangkan aparatur yaitu pegawai yang bekerja di pemerintahan. Jadi, sumber daya aparatur adalah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai untuk melakukan sesuatu. Berdasarkan pendapat diatas, bahwa sumber daya aparatur adalah skill yang dimiliki seseorang pegawai yang berkemampuan untuk melakukan pekerjaan yang sudah dibebankan kepadanya. Sumber daya aparatur adalah salah satu faktor krusial untuk meningkatkan kinerja suatu pemerintahan. Untuk itu sumber daya aparatur perlu dikelola melalui pemberian pendidikan dan pembinaan yg diterapkan oleh pemerintah, untuk mengembangkan sumber daya aparatur.

2.1.6 Pengertian Kinerja Aparatur

Kerangka organisasi terdapat hubungan kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*organization performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakan oleh orang atau

sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang atau kinerja aparatur dalam organisasi tersebut.

“Kinerja aparatur adalah sesuatu yang dicapai oleh aparatur, prestasi kerja yang diperhatikan oleh aparatur, kemampuan kerja dikaitkan dengan penggunaan peralatan kantor”.
(Dharma, 1991 : 105)

Pendapat tersebut mengemukakan bahwa kinerja aparatur adalah output yang dicapai berdasarkan suatu aktivitas aparatur dalam sebuah organisasi yang tidak lepas dari memanfaatkan peralatan kantor yang menunjang dalam suatu pencapaian output tujuan organisasi.

“Kinerja aparatur adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang aparatur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.
Mangkunegara (2005 : 5)

Berdasarkan pengertian diatas bahwa kinerja aparatur sangat erat kaitannya dengan hasil kerja apalagi bila melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab akan membentuk hasil kerja yang mempunyai kualitas dan kuantitas.

Dalam konteks kinerja Kumorotomo & Margono (1996 : 52) menggunakan beberapa kriteria untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja organisasi pelayanan publik, antara lain:

1. Efisiensi
Efisiensi menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis. Apabila diterapkan secara objektif, kriteria seperti likuiditas, solvabilitas, dan rentabilitas merupakan kriteria efisiensi yang sangat relevan.
2. Efektifitas

Apakah tujuan dari didirikannya organisasi pelayanan publik tersebut tercapai? Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi, serta fungsi agen pembangunan.

3. Keadilan

Keadilan mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau kepastasan. Keduanya mempersoalkan apakah tingkat efektivitas tertentu, kebutuhan dan nilai-nilai dalam masyarakat dapat terpenuhi. Isu-isu yang menyangkut pemerataan pembangunan, layanan kepada kelompok pinggiran dan sebagainya, akan mampu dijawab melalui kriteria ini.

4. Daya Tanggap

Berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan vital masyarakat. Karena kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat di pertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria ini.

2.1.7 Faktor-Faktor Kinerja Aparatur

Robbins (2006 : 260) menyatakan ada 5 faktor untuk mengukur kinerja

Aparatur secara individu yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang aparatur yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab aparatur terhadap kantor.

2.1.8 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Aparatur

Adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur diperjelas oleh pendapat Siagian yaitu:

“keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan”.(Siagian, 1991:2)

Pendapat di atas menunjukkan bahwa besarnya peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi sehingga seorang pemimpin diharapkan mampu untuk memotivasi, mengarahkan, mempengaruhi dan berkomunikasi yang baik dengan bawahannya sehingga aparatur bawahannya dapat menjalankan tugas dan kewajibannya dengan lebih baik.

Pengaruh gaya kepemimpinan camat terhadap kinerja aparatur dalam penelitian ini adalah dengan mengukur indikator gaya kepemimpinan camat khususnya terhadap kinerja aparatur di kecamatan cihampelas kabupaten bandung barat dengan peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi sehingga seorang pemimpin atau camat diharapkan mampu untuk memotivasi, mengarahkan, mempengaruhi dan berkomunikasi baik dengan bawahannya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau perilaku seseorang pemimpin dalam memimpin bawahannya. Oleh karena itu, dalam sebuah organisasi keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya

wajib mempunyai gaya kepemimpinan agar aparat yang dipimpinnya bisa bekerja dengan baik.

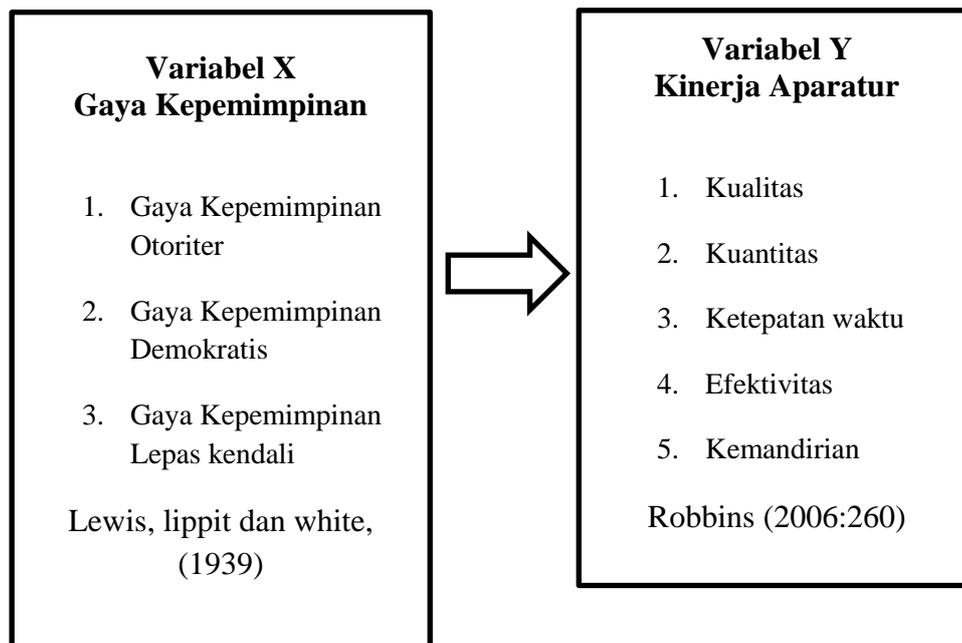
Berangkat dari bagaimana gaya seorang pemimpin dalam memimpin aparatur bawahannya yang bertujuan mempengaruhi aparatur bawahannya agar bisa bekerja secara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Seorang pemimpin yang tepat dijadikan sebagai contoh atau panutan bagi aparatur bawahannya dalam bekerja merupakan seorang pemimpin yang memiliki kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sinkron dengan tuntutan situasi yang dihadapinya. Menurut Lewin, Lippitt, & White (1939) terdapat 3 gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan laissez-fire (lepas kendali), teori tersebut ada pada buku abdulah masmuh yang membahas tentang komunikasi organisasi dalam perspektif, teori organisasi dan kepemimpinan dalam berorganisasi (2010 : 266-267).

Berdasarkan teori Lewis, lippitt dan white dan Robbins maka peneliti berasumsi bahwa gaya kepemimpinan bisa mempengaruhi kinerja aparatur di Kecamatan Cihampelas Kabupaten Bandung Barat. Selanjutnya kerangka berpikir yang akan dibuat terdiri dari Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas (X) yang terdiri dari: gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan laissez-faire (lepas kendali). Sedangkan Kinerja Aparatur sebagai variabel terikat (Y) diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh

Robbins yang terdiri dari: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2.1. Model Kerangka Pemikiran



2.3 Hipotesis

Dalam penelitian ini perlu diberikan hipotesis dimana hipotesis ini merupakan dugaan yang mungkin benar atau salah, hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan Camat terhadap kinerja aparatur di Kecamatan Cihampelas Kabupaten Bandung Barat. Sedangkan hipotesis asosiatifnya adalah:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan Camat terhadap kinerja aparatur di Kecamatan Cihampelas Kabupaten Bandung Barat.

H1 : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan Camat terhadap kinerja aparatur di Kecamatan Cihampelas Kabupaten Bandung Barat.

Atau dengan hipotesis statistik, yaitu sebagai berikut :

Ho : $\rho = 0,0$ berarti tidak terdapat hubungan.

Ha : $\rho \neq 0$, “tidak sama dengan nol” berarti lebih besar atau kurang (-) dari nol berarti terdapat hubungan.