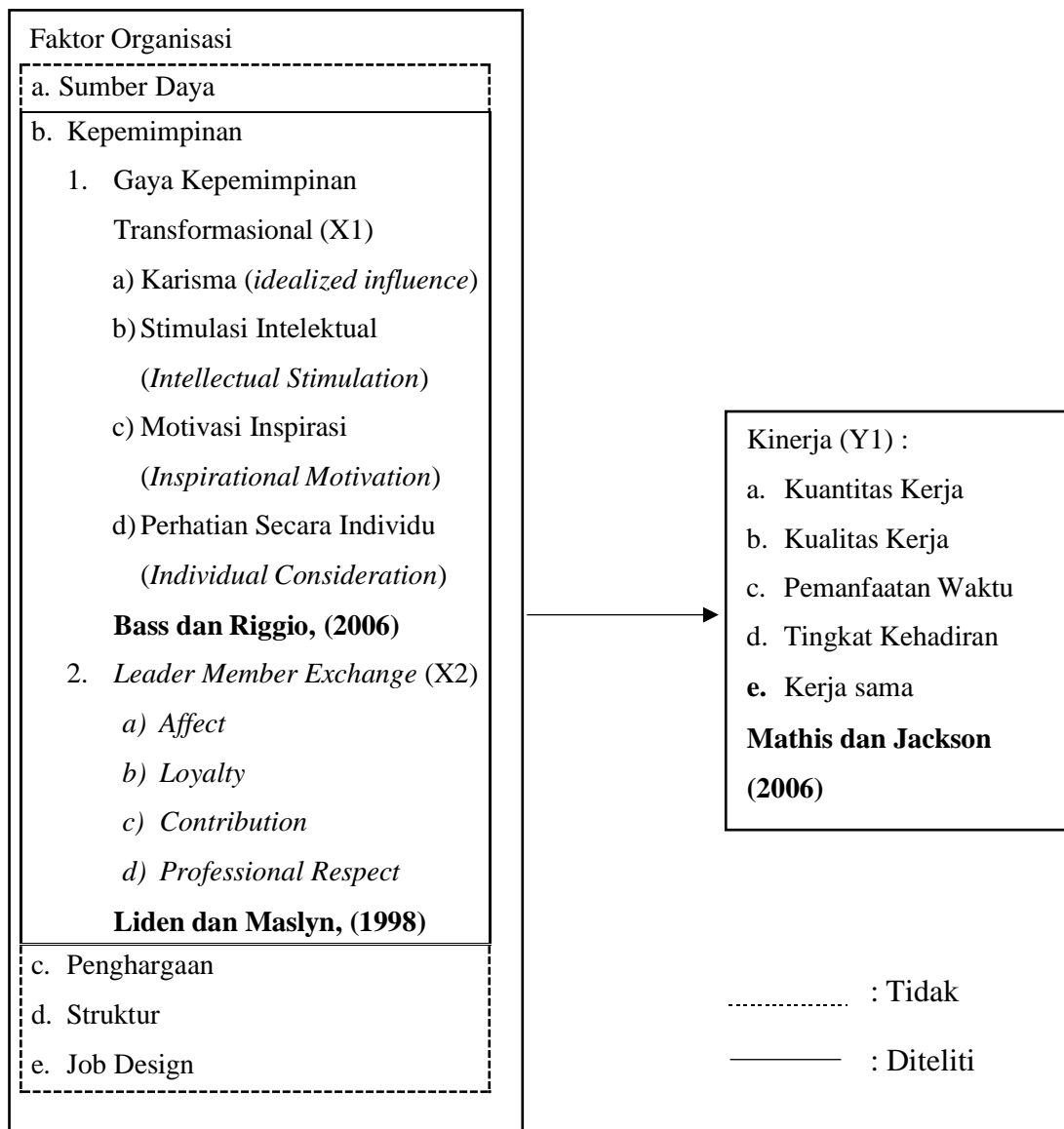


BAB III
KERANGKA KONSEPTUAL

3.1 Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 3. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Modifikasi teori Gibson *et al* 2012, Bass *and* Riggio 2006, Liden *and* Maslyn 1998, dan Mathis *and* Jackson 2006.

3.2 Penjelasan Kerangka Konseptual

Berdasarkan Gambaran 3.1 dapat dijelaskan bahwa kerangka konseptual penelitian, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Gaya kepemimpinan Transformasional dan *Leader Member Exchange*. Dari dua Variabel yang mempengaruhi kinerja tersebut, peneliti menentukan dimensi yang akan diteliti yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional :
 - a. Karisma (*idealized influence*)
 - b. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)
 - c. Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*)
 - d. Perhatian Secara Individu (*Individual Consideration*)
2. *Leader Member Exchange* (LMX) :
 - a. *Affect*
 - b. *Loyalty*
 - c. *Contribution*
 - d. *Professional Respect*
3. Kinerja :
 - a. Kuantitas Kerja
 - b. Kualitas Kerja
 - c. Pemanfaatan Waktu
 - d. Tingkat Kehadiran
 - e. Kerja sama

3.3 Hipotesis Penelitian

H₁ : Ada pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja.

H₂ : Ada pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap kinerja.

H₃ : Ada pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan *Leader Member Exchange* terhadap kinerja.