













































**Sumber** : Azeem (2010), Ayeni dan Popoola (2007), Abdullah dan Ramay (2012), Clinebell *et al.*, (2013).

Berdasarkan uraian serta kerangka model di atas, maka hipotesis yang dikemukakan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> :Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H<sub>2</sub> :Pemberdayaan Karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H<sub>3</sub> :Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H<sub>4</sub> :Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
- H<sub>5</sub> :Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.
- H<sub>6</sub> :Pemberdayaan Karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.
- H<sub>7</sub> :Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

