

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Strategi Penelitian

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan strategi penelitian asosiatif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono, (2019: 65) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data adalah suatu kegiatan dimana semua sumber data dan responden lainnya terkumpul. Analisis data membuat pengelompokan data variabel untuk semua responden, data variabel untuk responden ditabulasi, variabel yang diteliti digunakan untuk penyajian data, menguji hipotesis yang telah diajukan untuk melakukan perhitungan. (Sugiyono, 2019: 224).

Metode yang digunakan adalah metode survei dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2019: 17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

Strategi penelitian ini bertujuan untuk dapat menjelaskan bagaimana pengaruh variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan yang merupakan variabel dependen.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi penelitian (Populasi Umum dan Populasi Khusus)

Menurut Sugiyono, (2019) populasi adalah daerah generalisasi dan terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan peneliti untuk diselidiki dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini

yaitu Karyawan Bank BRI di seluruh Indonesia yang berjumlah 89.943 karyawan. Sugiyono, (2019: 126) menyatakan bahwa “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya yang disebut dengan populasi”.

Dalam penelitian ini, populasi dibedakan antara populasi secara umum dan populasi khusus. Populasi khusus adalah populasi atau wilayah yang menjadi tujuan dalam penelitian kita. Menurut Sukirman, (2015: 250) bahwa “populasi khusus adalah populasi yang menjadi sasaran keberlakuan kesimpulan penelitian”. Sesuai dengan penjelasan di atas populasi umum pada penelitian ini dapat disimpulkan adalah seluruh karyawan Bank BRI di seluruh Indonesia, akan tetapi targetnya adalah seluruh karyawan Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede maka hasil penelitian ini tidak berlaku bagi karyawan Bank BRI diluar kantor cabang Pondok Gede. Mengingat bahwa luasnya populasi maka peneliti membatasi populasi dalam penelitian ini guna mempermudah penarikan sampel. Mengacu pada beberapa pendapat di atas maka yang akan menjadi populasi umum dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BRI di seluruh Indonesia, sedangkan populasi khususnya adalah seluruh karyawan Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede yang terdiri dari 60 karyawan.

3.2.2 Sampel penelitian

Menurut Sugiyono, (2019: 127) sampel adalah karakteristik atau bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan mengambil besarnya sampel yang dapat dilakukan secara statistik maupun secara estimasi penelitian tanpa melupakan sifat representasinya dalam antrian sampel tersebut harus mencerminkan sifat dari populasinya.

Menurut Sugiyono, (2019) *Non Probability* sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu, maka peneliti mengambil pertimbangan untuk responden yang dijadikan sampel yaitu karyawan Bank BRI Kantor cabang Pondok Gede dengan masa kerja minimal satu tahun. Oleh karena itu dalam penelitian di salah satu Kantor Cabang Bank

BRI Pondok Gede menggunakan metode sensus, Penelitian sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik (Akbar, 2017: 125). Maka penelitian ini merupakan jenis penelitian sensus dimana metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil atau mudah dijangkau, dan dilakukan dengan bantuan kuesioner. Dimana respondennya adalah seluruh karyawan Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede.

3.3 Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, Menurut Sugiyono, (2019: 194), data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung, memberikan data kepada pelaku langsung atau yang terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini, jenis data yang dikumpulkan adalah data primer, dalam menyusun penelitian ini, data primer yang digunakan adalah kuesioner langsung ke karyawan Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, (2019: 141) dari segi metode atau pengumpulan data, teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan menyebarkan kuesioner (angket). Oleh karena itu, metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah Kuesioner. Menurut Sugiyono, (2019: 142) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan penyajian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Dengan itu peneliti menyebarkan kuesioner secara langsung yang diisi oleh karyawan Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede di karenakan untuk mengukur persepsi karyawan agar karyawan mempunyai rasa percaya diri yang kuat, mempunyai kemampuan melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga menghasilkan kinerja individu yang lebih tinggi dan menjadi tolok ukur bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati. Semua fenomena tersebut secara khusus disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2019: 102). Instrumen penelitian diukur dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner tentang Budaya Organisasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan berupa pernyataan tertulis yang dijawab oleh responden. Penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert. Untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok individu tentang fenomena sosial yang secara khusus diidentifikasi menggunakan Skala Likert oleh peneliti.

Tabel 3. 1 Pemberian Skor Untuk Jawaban Kuesioner Berdasarkan Skala Likert

No.	Pernyataan	Simbol	Nilai Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Ragu-ragu	RR	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2019:147)

3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019: 38). Dalam penelitian ini terdapat variabel independen dan variabel dependen, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel independen (bebas)

Menurut Sugiyono, (2019: 39) variabel independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

2. Variabel dependen (terikat)

Sementara itu, variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Berikut ini adalah operasional variabel penelitian :

a. Budaya Organisasi (X₁)

Budaya Organisasi adalah prinsip setiap anggota organisasi yang harus di pegang teguh dan dijalankan agar berkembangnya kinerja di perusahaan yang diterapkan di Bank BRI Cabang Pondok Gede.

b. Kompetensi (X₂)

Kompetensi adalah meningkatkan kualitas mutu kinerja berupa keterampilan dan keahlian yang harus dimiliki karyawan sebagai kunci dari kesuksesan Bank BRI Cabang Pondok Gede.

c. Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu dimana karyawan merasa nyaman ketika melakukan tugas-tugas, karena lingkungan yang nyaman salah satu faktor penting untuk Bank BRI Cabang Pondok Gede.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang bisa dicapai oleh karyawan yang diberikan dari hasil kerja, tanggung jawab pada Bank BRI Cabang Pondok Gede agar dapat tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Berikut adalah indikator-indikator yang digunakan untuk penyusunan kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 2 Indikator Budaya Organisasi

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Budaya Organisasi (X ₁)	Norma	karyawan menggunakan bahasa yang sopan.	1
	Nilai Dominan	Nilai inti yang ada dalam suatu organisasi.	2
	Aturan	Prosedur dan kebijakan tertulis yang harus disetujui dan dipatuhi oleh semua karyawan.	3
	Lingkungan Internal	Keterbukaan dalam suasana lingkungan kerja.	4

Sumber : Umi, (2015)

Tabel 3. 3 Indikator Kompetensi

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Kompetensi (X ₂)	Pengetahuan	Mengerjakan job dengan baik.	5
	Pemahaman	Karyawan perlu memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik kerja.	6
	Kemampuan	Kemampuan seseorang untuk memahami dan mengerti sesuatu.	7
	Nilai	Kejujuran, Keterbukaan	8
	Sikap	Perilaku karyawan.	9
	Minat	Kecenderungan seseorang melakukan suatu aktivitas kerja.	10

Sumber : Sutrisno, (2017)

Tabel 3. 4 Indikator Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Lingkungan Kerja (X ₃)	Pencahayaan	Mengurangi mata lelah dan membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih cepat.	11
	Warna	Memberikan semangat bekerja.	12
	Suhu Udara	Sirkulasi udara yang bekerja dengan baik.	13
	Suara	Memberikan kedamaian.	14
	Keamanan Bekerja	Unsur penunjang yang mendukung terciptanya di tempat kerja.	15
	Hubungan Kerja	Membuat hubungan baik sesama rekan kerja.	16

Sumber : Afandi, (2018)

Tabel 3. 5 Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	Sesuai target.	17
	Kualitas	Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	18
	Efisien	Waktu yg efektif dan efisien.	19
	Disiplin	Ketepatan waktu.	20
	Inisiatif	Keaktifan karyawan .	21
	Ketelitian	Ketekunan yang tinggi.	22
	Kepemimpinan	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja.	23
	Kejujuran	Fokus bekerja walau tidak ada atasan.	24
Kreativitas	Mau mencoba hal baru.	25	

Sumber : Afandi, (2018)

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Metode Pengolahan Data

Menurut Sugiyono, (2019: 224) metode analisis data merupakan kegiatan yang didasarkan pada data seluruh responden atau sumber data lain yang dikumpulkan. Untuk membuat data sesuai dengan variabel responden, menyajikan data setiap variabel yang sedang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji asumsi yang berdasarkan variabel dan jenis responden dapat disebut dengan kegiatan dalam analisis pengelompokan data. Pemilihan metode analisis yang tepat dan dapat di percaya akan memberikan hasil tes yang benar dan akurat.

Pengolahan data yang dilakukan sebagai dari penelitian ini menggunakan program SPSS 26.0 (*Statistical Program for Social Sciences*). Data ini ditunjukkan untuk mendapatkan hasil perhitungan yang cepat dan lebih akurat.

3.5.2 Analisis Statistik Data

Analisis statistik data dilakukan dengan tujuan untuk menghitung data yang telah diperoleh dalam penelitian ini, yaitu dari hasil survei melalui kuesioner, yang akan dikelompokkan berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi, menyiapkan data setiap variabel yang diteliti dan setelah itu melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis secara parsial (uji-t) dan simultan (uji-f).

3.5.3 Uji Instrumen Penelitian

Untuk mengukur apakah valid dan reliabel dapat digunakan dengan uji coba instrumen. Dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan instrumen yang valid dan reliabel, yang diharapkan akan menjadi valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner, peneliti melakukan uji coba terhadap kuesioner tersebut. Agar dapat mengetahui bahwa ada pertanyaan yang mengandung jawaban yang kurang objektif, kurang jelas atau membingungkan (Sugiyono, 2019: 363).

3.5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dikatakan valid jika ada kesamaan antara dua yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya terjadi pada subjek yang diteliti. Instrumen yang valid

berarti alat pengukuran yang digunakan untuk memperoleh data adalah valid. Valid artinya alat tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan tingkat keakuratan antara data yang benar-benar terjadi pada subjek dan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2019:175).

Sedangkan menurut Ghazali, (2018:51) validitas adalah pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang kita ingin ukur dan bukan mengukur yang lain sehingga hasil ukurnya valid. Uji validitas digunakan untuk mengukur akurat atau valid tidaknya suatu kuesioner yang telah diisi oleh responden. Untuk mengetahui kuesioner itu valid atau tidak dapat dilihat dari apakah kuesioner tersebut mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut secara akurat.

Uji validitas ini dilakukan dengan rumus Korelasi Pearson (Correlation Product Moment). Menurut (Sugiyono, 2019:286) rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah Korelasi Pearson (Correlation Product Moment) yang dirumuskan sebagai berikut :

$$r \text{ hitung} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

$\sum XY$ = Jumlah perkalian variabel x dan y

$\sum X$ = Jumlah nilai variabel x

$\sum Y$ = Jumlah nilai variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel x

$\sum Y^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel Y

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.0 for windows dengan kriteria berikut :

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total corrected. Dengan taraf signifikan sebesar 0,05.

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2019:176) dapat dikatakan reliabel kalau terdapat kesamaan data dalam waktu berbeda. Untuk mengukur objek yang sama dan dapat menghasilkan data yang sama dapat menggunakan instrumen yang reliabel yang dimana instrumen itu digunakan beberapa kali. Instrumen dikatakan konsisten apa apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama di lain tempat dan itu disebut dengan instrumen yang reliabel. Penggunaan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai konsistensi pada objek dan data. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrument ini adalah Koefisien Alpha Cronbach, yang dirumuskan sebagai berikut :

$$\alpha_{it} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

k : Jumlah butir kuesioner

α_{it} : Koefisien keterandalan butir kuesioner

$\sum i^2$: Jumlah variansi skor butir yang valid

$\sum t^2$: Variansi total skor butir

Untuk mencari besarnya variansi kuesioner dan variansi total skor di gunakan rumus sebagai berikut :

$$si^2 = \frac{\sum Xi^2}{n} - \left(\frac{\sum Xi}{n} \right)^2$$

Keterangan :

$\sum Xi$: Jumlah skor setiap butir

$\sum Xi^2$: Jumlah kuadrat skor setiap butir

Sedangkan menurut Ghazali, (2018: 47) untuk mengukur kuesioner dapat menggunakan alat uji reliabilitas yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Jawaban seseorang terhadap pernyataan suatu kuesioner dapat dinyatakan

reliabel dan handal adalah ketika konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,70. Menurut Ghazali, (2018: 38) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronch Alpha* >0,70.

3.5.4 Analisis Koefisien Determinasi

3.5.4.1 Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien Determinasi Parsial merupakan suatu ukuran statistik untuk mencari tahu seberapa kuat, hubungan dari salah satu atau beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, tidak simultan atau bersama-sama. Nilai r^2 yang besar menunjukkan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Tujuan menghitung koefisien determinasi parsial (r^2) adalah untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan terhadap variabel terikat. Determinasi parsial yang digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel dependen : Kinerja Karyawan (Y) secara parsial, rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu:

1. Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial

a. Pengaruh K3 terhadap Kepuasan Kerja

$$R^2_1 = (r_{X_1 . Y})^2 . 100\%$$

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

$$R^2_2 = (r_{X_2 . Y})^2 . 100\%$$

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

$$R^2_3 = (r_{X_3 . Y})^2 . 100\%$$

3.5.4.2 Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Menurut Ghazali, (2018:161) Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk

memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018: 97). Kelemahan mendasar pada koefisien determinasi dapat dilihat dari tidak terhadap jumlah variabel yang dimasukkan kedalam model penelitian. Karena *adjusted R²* dapat mengevaluasi mana model regresi terbaik, jadi peneliti banyak menganjurkan menggunakannya. Nilai *adjusted R²* dapat naik dan turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model penelitian. Koefisien determinasi dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$R^2_4 = (r_{X_1 . X_2 . X_3 . Y})^2 . 100\%$$

Keterangan :

R^2 : Nilai koefisien determinasi

r : Nilai koefisien korelasi

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali, (2018: 88) dalam penelitian ini untuk menguji variabel bebas dan variabel terikat secara parsial dapat menggunakan Uji t. Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti (Sugiyono, 2019: 223).

Untuk menguji pengaruh signifikan antara variabel bebas (Budaya Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara parsial. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

- a. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0 : \rho_1 = 0$ (secara parsial tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Pondok Gede).

$H_a : \rho_1 \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Pondok Gede).

- b. Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0 : \rho_2 = 0$ (secara parsial tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Pondok Gede).

$H_a : \rho_2 \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Pondok Gede).

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0 : \rho_3 = 0$ (secara parsial tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Pondok Gede).

$H_a : \rho_3 \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Pondok Gede).

Untuk menguji pengaruh perubahan variabel bebas pada perubahan variabel terikat secara parsial, dilihat dari *significance t* dibandingkan terhadap α ($5\% = 0,05$) dengan kriteria :

H_0 ditolak, jika *significance t* $< 0,05$

H_a diterima, jika *significance t* $\geq 0,05$

3.5.5.2 Uji Signifikan Simultan (Uji-f)

Uji f menunjukan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel bebas atau variabel terikat (Ghozali, 2018: 98). Untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel atau lebih apabila terdapat variabel yang dikendalikan (Sugiyono, 2019: 213). Untuk menguji hipotesis ini digunakan uji f dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

$H_0 : \rho_1, \rho_2, \rho_3 = 0$ (secara simultan tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Pondok Gede).

Ha : $\rho_1, \rho_2, \rho_3 \neq 0$ (secara simultan terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Pondok Gede).

Untuk menguji pengaruh perubahan variabel terikat secara simultan, dilihat dari nilai *significance f* dibandingkan terhadap α ($5\% = 0,05$) dengan kriteria :

Ho ditolak, jika *significance f* $< 0,05$

Ha diterima, jika *significance f* $\geq 0,05$