

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis memilih lokasi yang dijadikan tempat penelitian pada Bank Syariah Mandiri yang terletak di Jl. Basuki Rachmad no.8 Malang.

#### **3.2. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini dilatar belakangi oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja yang diwakili oleh variabel-variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Variabel-variabel penelitian tersebut adalah variabel Instruktur( $X_1$ ), Materi Pelatihan( $X_2$ ), Metode Pelatihan( $X_3$ ), Peserta( $X_4$ ), dan kinerja karyawan( $Y$ ).

#### **3.3. Populasi**

Menurut Dr. Sugiono, dalam Tika (2006:33) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi, populasi bisa terdiri atas orang dan dapat pula berupa objek tertentu seperti luas dan jenis tanah, penggunaan sawah, perusahaan sejenis dan sebagainya. Sedangkan Menurut Hasan (2005: 84)

populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (bahan penelitian).

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Malang yang berjumlah 46 karyawan.

### **3.4 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Tika (2006:33), sampel adalah bagian suatu subjek atau objek yang mewakili populasi. Pengambilan sampel harus sesuai dengan kualitas dan karakteristik suatu populasi. Menurut Sugiyono (2008:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Arikunto (2006:131), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Apabila subjeknya kurang 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik penarikan sampel acak sederhana (*simple random sampling*).

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2004:326) penarikan sampel acak sederhana adalah pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Dari 46 populasi tersebut mempunyai kesempatan yang sama menjadi sampel dan tanpa tujuan

tertentu. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 33 karyawan yang kembali dari Bank Syariah Mandiri Cabang Malang.

### **3.5. Data dan Jenis data**

Menurut Tika (2006:57), sumber data dalam penelitian merupakan faktor penting yang menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Data merupakan sekumpulan bukti atau fakta yang dikumpulkan dan disajikan untuk tujuan tertentu. Berdasarkan sumbernya, data dapat digolongkan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti. Data tersebut bisa diperoleh langsung dari personal yang diteliti dan dapat pula berasal dari lapangan (Tika, 2006:57). Pada penelitian ini, untuk memperoleh data primer, penulis menyebarkan kuesioner dan wawancara terhadap karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Malang.

Untuk melihat kinerja karyawan, penulis melakukan observasi terhadap karyawan dan atasan (supervisor). Karena dokumentasi penilaian kinerja dirahasiakan, maka penulis melakukan wawancara kepada atasan (supervisor) sebagai ganti sehingga kevalidan data tetap diperoleh.

2. Data sekunder

Menurut Tika (2006:53) data sekunder adalah data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi di luar

peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli. Data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen yang berisi tentang profil perusahaan, visi misi perusahaan, struktur organisasi dan lain sebagainya.

### **3.6. Teknik Pengumpulan data**

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan pengamatan langsung ke lokasi atau objek yang diteliti. Adapun teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Kuesioner/angket**

Menurut Sugiyono (1999:135), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dari jawaban hasil tersebut nantinya akan digunakan untuk mengukur pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri cabang Malang.

#### **2. Wawancara**

Menurut Nazir (2005:194), wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).

### 3. Observasi atau pengamatan

Menurut Tika (2006:58), observasi adalah cara dan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang ada pada objek penelitian.

### 3.7. Instrumen Penelitian

Salah satu tahapan dalam proses penelitian adalah menentukan dan menyusun alat ukur (instrumen) penelitian. Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah (Arikunto, 2006 : 160).

Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran model Likert. Skala Likert digunakan untuk mengungkapkan sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial (Azwar, 1999: 99). Dalam penelitian ini terdiri dari lima pernyataan dengan skor sebagai berikut:

| <u>Pernyataan</u>         | <u>Skor</u> |
|---------------------------|-------------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5           |
| Setuju (S)                | 4           |
| Ragu-Ragu (RR)            | 3           |
| Tidak Setuju (TS)         | 2           |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1           |

Selanjutnya dari keseluruhan nilai yang dikumpulkan akan dijumlahkan. Seluruh skor yang diperoleh kemudian dilakukan perhitungan dengan regresi linier

berganda untuk mencari pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

### 3.8. Definisi Operasional. Instrumen Penelitian dan Ukuran variabel

Definisi Operasional Variabel adalah berdasarkan karakteristik yang diamati dari sesuatu variabel tersebut (Yuswianto, 2009: 39). Dalam penelitian ini, istilah-istilah yang pokok antara lain:

#### 1. Pelatihan

Simamora (1997:346) yang mengatakan bahwa pelatihan terdiri atas program-program yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pada tingkat individu, kelompok dan organisasi. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2006:240) dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengambil 4 faktor dari beberapa faktor yang berperan dalam pelatihan antara lain.

##### a. Instruktur/pelatih

Pelatih atau instruktur adalah seseorang atau tim yang memberikan latihan atau pendidikan kepada para karyawan. Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para *trainer* yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, professional, dan kompeten. Pengalaman dan kedalaman penguasaan materi oleh trainer diharapkan dapat mendukung diperolehnya hasil transfer materi yang berbobot yang dapat diberikan oleh trainer kepada peserta pelatihan. Di samping

kompetensi pada materi, kemampuan dan penguasaan terhadap berbagai metode pelatihan juga dapat mendukung hasil pelatihan yang optimal.

b. Materi pelatihan

Materi pelatihan disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Dimana latihan merupakan bagian dari pendidikan yang meliputi proses belajar mengajar untuk memperoleh dan meningkatkan pengetahuan maupun ketrampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek serta teori paduannya atau dapat dikatakan bahwa pelatihan itu mempunyai maksud membekali pengetahuan dan keterampilan untuk tujuan memperoleh pekerjaan atau berusaha untuk mempengaruhi sikap.

c. Metode pelatihan

Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dapat dikembangkan oleh perusahaan. Metode pelatihan yang digunakan pada PT Bank Syariah Mandiri cabang malang adalah:

1. Metode on the job training

OJT disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan yaitu dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan riil, di bawah bimbingan/arahan pegawai yang berpengalaman atau supervisor.

2. Metode ceramah

Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi, tetapi partisipasi, umpan balik, transfer dan repetisi

sangat rendah. Umpan balik dan partisipasi dapat meningkat dengan adanya diskusi selama ceramah. Efektivitas pelatihan diskusi sangat ditentukan oleh tingkat aktivitas peserta diskusi, wawasan peserta terhadap materi pelatihan, dan kemampuan fasilitator diskusi dalam memberikan *feedback* kepada peserta diskusi.

### 3. Metode belajar mandiri dan proses belajar terprogram

Materi instruktural yang direncanakan secara tepat dapat digunakan untuk melatih dan mengembangkan karyawan. teknik belajar mandiri berkisar pada cara manual sampai kaset rekaman video. Bahan-bahan pembelajaran terprogram adalah bentuk lain dari belajar mandiri. Biasanya terdapat program komputer atau cetakan booklet yang berisi tentang pertanyaan dan jawaban. Setelah membaca dan menjawab pertanyaan, pembaca langsung mendapat umpan balik kalau benar, belajar lanjut kalau salah.

### 4. Metode Praktik

Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan interpersonal juga dapat digunakan untuk membangun perilaku yang diinginkan untuk tanggung jawab pekerjaan di masa depan. Peserta mencoba untuk meningkatkan ketrampilan hubungan manusia dengan lebih memahami diri sendiri dan orang lain. Pengalaman berbagi perasaan dan memahami perasaan, perilaku, persepsi, dan reaksi merupakan hasilnya.

d. Peserta pelatihan

Dalam menentukan jumlah peserta hendaknya dilakukan dengan mengadakan menyeleksi dahulu, sebab dengan begitu kita akan mendapatkan peserta yang benar-benar mempunyai kemauan dan kemampuan. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan- persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Peserta pelatihan yang tidak sesuai dengan kriteria yang disyaratkan oleh kegiatan pelatihan dapat menyebabkan terjadinya penggunaan alokasi waktu, dana, dan energi yang berlebihan bahkan sia-sia dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

**2. Kinerja**

Menurut Cormick dan Tiffin 1980 dalam Sutrisno 2010:172, kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Sedangkan menurut Dharman (1986:32) menyatakan bahwa seluruh pengukuran kinerja seorang karyawan selalu memperhatikan dan mempertimbangkan masalah kuantitas pekerjaan, kualitas dan ketepatan waktu.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

| Konsep | Variabel               | Indikator         | Item   |
|--------|------------------------|-------------------|--|
|        | Instruktur/pelatih(X1) | Kemampuan pelatih | 1. Kemampuan menyampaikan materi<br>2. Kemampuan menguasai materi<br>3. Kemampuan mengajar materi<br>4. Memiliki kepribadian baik<br>5. Kemampuan memotivasi peserta |

|              |                       |  |   |
|--------------|-----------------------|--|---|
| Pelatihan(X) | Materi pelatihan(X2)  | Kesesuaian materi pelatihan  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Materi sesuai kebutuhan karyawan</li> <li>2. Materi sesuai tingkat pendidikan</li> <li>3. Materi sesuai pekerjaan karyawan</li> <li>4. Materi sesuai tujuan perusahaan</li> </ol>   |
|              | Metode pelatihan(X3)  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. metode OJT</li> <li>2. metode ceramah</li> <li>3. metode belajar mandiri</li> <li>4. Metode praktik</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dapat membantu menyelesaikan pekerjaan</li> <li>2. Dapat menambah pengetahuan peserta</li> <li>3. Dapat membantu menyesuaikan diri dengan pekerjaan</li> <li>4. Dapat membangun hubungan yang baik dengan orang lain</li> </ol> |
|              | Peserta pelatihan(X4) | Kualifikasi peserta  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peserta memiliki kriteria tertentu</li> <li>2. Peserta berdasarkan seleksi</li> <li>3. Peserta memiliki kemampuan</li> <li>4. Peserta memiliki prestasi kerja</li> </ol>  |
| Kinerja(Y)   | Kuantitas             | Kemampuan menyelesaikan beberapa pekerjaan   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan dapat memenuhi target pekerjaan</li> <li>2. Kemampuan Dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan</li> </ol>   |
|              | Kualitas              | Teliti dan berkurang kesalahan dalam pekerjaan   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>2. Teliti dalam mengerjakan pekerjaan</li> <li>3. Kesalahan dalam pekerjaan berkurang</li> </ol>  |
|              | Ketepatan waktu       | Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selesai tepat waktu</li> <li>2. Tidak menunda-nunda pekerjaan</li> <li>3. Memiliki disiplin kerja</li> </ol>  |

Sumber: data diolah, 2011

### 3.9. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2008:147), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 3.9.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam pelaksanaan kegiatan penelitian diperlukan alat bantu berupa kuesioner, sebelum digunakan harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya.

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Bila signifikansi ( $\text{sig}$ ) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya. Realibilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Kuesioner dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

### 3.9.2. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2008:147), analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Tolok ukur dari pendeskripsian ini adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun prosentase.

### 3.9.3. Analisis Inferensial

Menurut Sugiyono (2008:148), analisis inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Berikut ini adalah teknik analisis yang digunakan:

#### 1. Analisis regresi linier berganda

Uji regresi linier berganda adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh variabel bebas (kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung) terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja karyawan.

Adapun persamaan linier berganda dalam bukunya Tika (2006: 94) dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien variabel independen

$X_1$  = Instruktur

$X_2$  = Materi Pelatihan

$X_3$  = Metode Pelatihan

$X_4$  = Peserta

e = Error atau sisa

## 2. Uji hipotesis

### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis perihal simultan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi berganda. Untuk menguji signifikansi koefisien regresi berganda digunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\sigma = 0,05$ . Menurut Hasan (2004:99) dengan rumus:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

$F = F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

Adapun hipotesis untuk uji F sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel-variabel bebas (Instruktur, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan, dan Peserta) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan)

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel-variabel bebas (Instruktur, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan, dan Peserta) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan)

b. Uji Parsial

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Statistik uji t ini juga dapat digunakan untuk mengetahui variabel-variabel bebas mana yang dominan mempengaruhi variabel terikat. Rumus yang digunakan menurut Walpole (1997:306) :

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s / \sqrt{n}}$$

Dalam hal ini regresi berganda di uji dengan derajat kepercayaan 95% atau  $\sigma$  dengan penyimpangan 5%. Seluruh rangkaian proses analisis data diatas dapat dilakukan melalui program SPSS yang dalam hal ini akan membantu menyelesaikan formulasi sebagaimana telah dijabarkan sebelumnya. Adapun hipotesis untuk perhitungan uji t adalah sebagai berikut:

$H_0$  :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel-variabel bebas (Instruktur, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan, dan Peserta) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan)

$H_1$  :Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel-variabel bebas (Instruktur, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan, dan Peserta) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan)

#### 3.9.4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi yang diteliti distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov*  $> 0,05$  maka asumsi normalitas terpenuhi. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Multikolinier berarti terdapat hubungan yang sempurna (pasti) antar variabel bebas. Hal ini mengakibatkan varians (*standard error*) koefisien regresi sampel mempunyai nilai tak terbatas. Sehingga koefisien regresi akan tidak signifikan berbeda dari nol (Mulyono, 2006:264). Ada beberapa indikasi adanya multikolinier, yaitu:

- a. Jika statistik  $F$  signifikan tetapi statistik  $t$  tidak ada yang signifikan
- b. Jika  $R^2$  relatif besar tetapi statistik  $t$  tidak ada yang signifikan

### c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi berarti terjadi hubungan antara *error item* pada satu observasi dengan *error item* pada observasi yang lain, akibatnya variabel terikat pada satu observasi berhubungan dengan observasi yang lain. Jadi autokorelasi merupakan korelasi *time series* (Mulyono, 2006: 256).

Ada beberapa cara untuk melakukan pengujian terhadap asumsi Autokorelasi, salah satunya Durbin-Watson test. Durbin-Watson telah mentabelkan batas atas ( $d_u$ ) dan batas bawah ( $d_L$ ) untuk taraf nyata 5% dan 1%. Kaidah keputusan Durbin-Watson dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.2**  
**Kaidah Durbin-Watson**

| Range                    | Keputusan   |
|--------------------------|---|
| 1). $0 < dw < d_L$       | Terjadi masalah autokorelasi yang positif yang perlu perbaikan          |
| 2). $d_L < dw < d_u$     | Ada autokorelasi positif tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik |
| 3). $d_u < dw < 4 - d_u$ | Tidak ada masalah autokorelasi  |

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| 4). $4 - d_u < d_w < 4 - d_l$ | Masalah autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan akan lebih baik |
| 5). $4 - d_l < d$             | Masalah autokorelasi serius   |

Sumber: data 2012

Atau untuk kriteria pengambilan keputusan bebas autokorelasi juga dapat dilakukan dengan melihat Durbin-Watson, dimana jika nilai  $d$  didekat angka 2, maka asumsi autokorelasi terpenuhi.

#### d. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menunjukkan nilai varians antar nilai  $Y$  tidaklah sama atau hetero (Suharyadi dan Purwanto, 2004: 528). Hal ini sering terjadi pada data yang bersifat *cross section*, yaitu data yang dihasilkan pada suatu waktu dengan responden yang banyak. Ada beberapa indikasi adanya heteroskedastisitas, yaitu:

- 1) Metode grafik, yaitu menghubungkan antara  $Y$  dan  $e^2$ , apabila hubungan  $Y$  dan  $e^2$  tidak sistematis seperti makin membesar atau semakin mengecil seiring bertambahnya  $Y$ .
- 2) Uji korelasi *Rank Spearman*. Uji ini dilakukan untuk menguji heteroskedastisitas apabila nilai korelasi *Rank Spearman*  $>$  nilai t-tabel.