

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI BELAJAR NONFORMAL
TERHADAP KEMAMPUAN BERKOMUNIKASI ANTARBUDAYA DENGAN
MEDIASI MOTIVASI DIRI ANGGOTA POLYGLOT INDONESIA**

¹Nararia Utama Putra, ²Joko Sutarto, ³Amin Yusuf

¹²³Pascasarjana Pendidikan Luar Sekolah
Universitas Negeri Semarang

¹nararia92@gmail.com, ²jokotarto@mail.unnes.ac.id, ³aminyusuf@mail.unnes.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis tentang pengaruh budaya organisasi belajar nonformal yang di mediasi motivasi diri terhadap kemampuan berkomunikasi antarbudaya anggota Polyglot Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 152 anggota Polyglot Indonesia yang tergabung di dalam grup PI All Chapter dan jumlah sampel sebanyak 110 responden. Data yang digunakan dikumpulkan dengan metode kuesioner yang disebar secara daring. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah menggunakan metode analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda dengan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan sebagai berikut, (1) terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan oleh budaya organisasi terhadap kemampuan berkomunikasi antarbudaya anggota Polyglot Indonesia; (2) terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan oleh motivasi diri terhadap kemampuan berkomunikasi antarbudaya anggota Polyglot Indonesia; (3) terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan oleh budaya organisasi terhadap motivasi diri anggota Polyglot Indonesia; (4) terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan oleh budaya organisasi yang dimediasi melalui motivasi diri terhadap kemampuan berkomunikasi antarbudaya anggota Polyglot Indonesia.

Kata kunci: pengaruh, budaya organisasi, motivasi diri, kemampuan berkomunikasi antarbudaya

**THE INFLUENCE OF NONFORMAL LEARNING ORGANIZATION CULTURE
TOWARDS INTERCULTURAL COMMUNICATION SKILL WHICH MEDITATED
BY SELF MOTIVATION OF POLYGLOT INDONESIA MEMBERS**

¹Nararia Hutama Putra, ²Joko Sutarto, ³Amin Yusuf

^{1,2,3}Pascasarjana Pendidikan Luar Sekolah
Universitas Negeri Semarang

¹nararia92@gmail.com, ²jokotarto@mail.unnes.ac.id, ³aminyusuf@mail.unnes.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of nonformal learning organization culture which meditated by self motivation towards intercultural communication skill of Polyglot Indonesia members. This study includes as ex-postfacto research with quantitative approach. The population of this study are 152 members of Polyglot Indonesia who have been joining the what'sapp group PI All chapters and the total sample are 110 respondents. The data of this study were collected by online questionnaire. The methods of data analysis that used in this study were descriptive analysis, classical assumption test and multiple regression test with path analysis. The results of this study are, (1) there is positive and significant direct influence on organization culture towards intercultural communication skill of Polyglot Indonesia members; (2) there is positive and significant direct influence on self motivation towards intercultural communication skill of Polyglot Indonesia members; (3) there is positive and significant direct influence on organization culture towards self motivation of Polyglot Indonesia members; (4) there is positive and significant indirect influence on organization culture that meditated by self motivation towards intercultural communication skill of Polyglot Indonesia members.

Keywords: influence, organization culture, self motivation, intercultural communication skill

PENDAHULUAN

Organisasi belajar merupakan salah satu wujud penerapan pendidikan nonformal yang dapat diakses oleh seseorang di lingkungan sekitarnya. Organisasi belajar merupakan organisasi yang memberikan kesempatan kepada orang-orang di dalamnya untuk terus belajar memperluas kapasitas dan kemampuannya sesuai apa yang diinginkan. Pada dasarnya organisasi belajar dapat berwujud dalam bentuk formal yang diwujudkan dalam sebuah organisasi atau instansi resmi yang bersifat mengikat secara legal. Atau organisasi belajar yang bersifat nonformal, berada di tengah masyarakat dalam pelaksanaannya namun mengikat secara emosional.

Polyglot Indonesia merupakan salah satu bentuk organisasi belajar nonformal yang berfokus pada kemampuan berkomunikasi antarbudaya anggotanya melalui pengembangan bahasa asing dan pola pergaulan secara multikultural. Polyglot Indonesia telah secara resmi diakui dan terdaftar di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan SK no. AHU-0002116.AH.01.07.Thn 2015. Namun, meskipun terdaftar sebagai organisasi yang resmi secara hukum, Polyglot Indonesia tetap tergolong menjadi organisasi belajar nonformal, karena merupakan organisasi masyarakat yang mengikat secara emosional dan bersifat sukarela. Salah satu tujuan yang melekat pada citra organisasi belajar seperti Polyglot Indonesia adalah adanya pengembangan diri dari anggota di dalamnya. Hal tersebut jelas tersurat dalam poin pertama misi organisasi yang berbunyi "*Facilitating language practice activities that support personal development, career and education*". Sehingga mendorong anggota di dalamnya untuk mengembangkan potensinya adalah misi besar dari Polyglot Indonesia.

Sebagai sebuah organisasi belajar nonformal yang berbasis bahasa, perkembangan kemampuan berkomunikasi antarbudaya (KBA) merupakan upaya organisasi ini memfasilitasi perkembangan anggotanya. Polyglot Indonesia selama ini menginisiasi kegiatan pembelajaran bagi anggotanya dengan berbagai pendekatan *fun learning*. Adapun kegiatan pembelajaran nonformal yang dilakukan selama ini meliputi *Meet up* bulanan, kelas bahasa, diskusi, seminar serta pertukaran informasi dan jejaring sosial seputar karir, *personal growth* dan pendidikan. Semua kegiatan tersebut dilakukan secara gratis dan sukarela.

Upaya mengembangkan kemampuan berkomunikasi antarbudaya (KBA) anggota Polyglot Indonesia, didasarkan pada pemikiran kebutuhan untuk mempersiapkan wadah yang dapat menyiapkan sumber daya manusia yang siap menghadapi keterbukaan persaingan dan

berwawasan global yang tidak lagi terbatas oleh batas negara dan zona waktu. Selain itu kemampuan komunikasi antarbudaya disebut-sebut sebagai kemampuan yang paling diinginkan paska seseorang lulus dari bangku pendidikan formal dalam era globalisasi ini (Krajewski, 2011).

Kemudian, sebagai sebuah organisasi belajar salah satu aspek yang memengaruhi pengembangan kemampuan anggota organisasi, salah satunya adalah budaya organisasi (BO). Budaya organisasi (BO) diyakini mampu merubah perilaku anggota organisasi. Menerapkan budaya organisasi yang positif akan berdampak pada efektifitas pencapaian organisasi yang positif pula (Palos, 2016). Setiap orang yang bergabung dalam sebuah organisasi pasti memiliki ekspektasi terhadapnya. Berhasil tidaknya sebuah organisasi juga ditentukan dari berhasil tidaknya organisasi mewujudkan ekspektasi-ekspektasi anggota di dalamnya. Salah satu ekspektasi yang membuat seseorang bergabung dengan organisasi bahasa seperti polyglot Indonesia adalah meningkatnya KBA. Budaya organisasi yang baik dan tepat diharapkan mampu membuat ekspektasi-ekspektasi tersebut dapat direalisasikan.

Meski demikian KBA yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal saja. Faktor internal pun menjadi cukup krusial untuk diperhatikan jika berkaitan dengan pengembangan diri. Motivasi diri (MD) diyakini mampu membantu BO dalam mengkondisikan keberhasilan upaya organisasi dalam perkembangan KBA menjadi semakin lebih baik. Motivasi yang positif akan berpengaruh terhadap kinerja anggota yang akan positif juga terhadap pencapaian tujuan organisasi dan juga berlaku sebaliknya (Sukaryanti, 2016). Keterlibatan secara personal seorang anggota Polyglot Indonesia, terutama dalam upaya meningkatkan kompetensi berkomunikasi antarbudayanya sangat dipengaruhi oleh motivasi personal anggotanya. Nyatanya, seseorang pasti akan terlibat aktif dalam sebuah organisasi ketika dianggap organisasi tersebut masih relevan dan mampu mengakomodir misi personalnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis akan membahas topik tentang "Pengaruh budaya organisasi belajar nonformal terhadap kemampuan berkomunikasi antarbudaya dengan mediasi motivasi diri anggota Polyglot Indonesia".

KAJIAN LITERATUR

Organisasi belajar

Organisasi belajar menurut Peter Senge (2006:5) diungkapkan sebagai organisasi di mana orang-orang di dalamnya secara berkelanjutan belajar memperluas kapasitasnya untuk membuat hasil yang mereka inginkan, tempat di mana pola pemikiran baru dan ekspansif dipelihara, di mana

aspirasi kolektif sangat dibebaskan, dan tempat orang-orang yang menjadi bagian dari organisasi secara berkelanjutan belajar untuk melihat secara utuh bersama-sama.

Kemampuan Berkomunikasi Antarbudaya

Komunikasi antarbudaya bersifat kompleks, gabungan aspek budaya, lingkungan, persepsi dan konteks hubungan sosial antara dua orang yang melakukan proses mengirim dan menguraikan pesan verbal dan nonverbal. Spitzberg dan Cupach dalam Priandono (2016:218), membagi bentuk umum kemampuan berkomunikasi antarbudaya yakni:

1. Kompetensi dasar, yakni melibatkan kemampuan umum untuk beradaptasi secara efektif dengan lingkungan baru dalam mencapai tujuan;
2. Kompetensi sosial, yakni melibatkan keahlian yang lebih bersifat khusus seperti keterampilan berempati, pengambilan peran, kompleksitas kognitif dan manajemen interaksi;
3. Kompetensi interpersonal, yakni kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan melalui komunikasi yang sukses;
4. Kompetensi linguistik, yakni secara khusus merupakan kemampuan dalam menggunakan bahasa secara baik dan benar;
5. Kompetensi komunikatif, yakni pengetahuan untuk melaksanakan pengetahuan bahasa secara tepat. Untuk bisa komunikatif kompeten, seseorang harus mampu menyampaikan pesan secara tepat dalam konteks tertentu di dalam interaksi;
6. Kompetensi relasional, yakni seseorang harus dapat menetapkan derajat tertentu hubungan dengan orang lain sebelum dapat berinteraksi secara efektif dengan mereka dan mencapai tujuannya. Hasil yang diharapkan dari kompetensi relasional adalah hubungan yang melintasi berbagai dimensi bahasa, profesi, etnis dan bangsa;
7. Kompetensi komunikasi dikonseptualisasi, yakni kemampuan memfungsikan perilaku yang dinilai secara relatif konsisten dengan kebutuhan, kapasitas, tujuan dan harapan individu di dalam suatu lingkungan di lain pihak dapat memuaskan kebutuhan, kapasitas, tujuan dan harapan sendiri.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Schwartz dan Davis dalam Wirawan (2007:8) merupakan pola kepercayaan dan harapan yang dianut oleh anggota organisasi. Kepercayaan dan harapan tersebut menghasilkan nilai-nilai yang kuat dan berimplikasi dalam membentuk perilaku anggota organisasi.

Motivasi Diri

Motivasi diri merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri untuk melakukan sesuatu. Menurut McClelland dalam Robbins (2001:173) motivasi terbagi atas tiga jenis kebutuhan yakni: 1) Motivasi yang disebabkan karena kebutuhan akan prestasi; 2) motivasi yang muncul karena kebutuhan akan kekuatan; 3) motivasi yang muncul karena kebutuhan akan afiliasi.

Polyglot Indonesia

Polyglot Indonesia merupakan sebuah organisasi non profit yang memfasilitasi siapa saja yang ingin belajar dan mempraktikkan kemampuan bahasanya dengan pendekatan belajar nonformal dan tanpa biaya. Polyglot Indonesia merupakan organisasi masyarakat yang telah diakui secara resmi untuk melakukan kegiatan-kegiatannya di masyarakat oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan SK no. AHU-0002116.AH.01.07.Thn 2015.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan merupakan penelitian *ex-post facto* yang berfokus pada hubungan sebab akibat yang terjadi sebagai hasil dari pelaksanaan sebuah program, kegiatan atau kejadian yang telah terjadi. Diyakini bahwa hubungan sebab akibat terjadi didasarkan atas kajian teoritis yang menganggap bahwa suatu variabel diakibatkan oleh variabel tertentu (Sukmadinata, 2006:55).

Rancangan penelitian berikut ini menempatkan budaya organisasi (BO) sebagai variabel bebas (*independent variable*) (X) dan kemampuan berkomunikasi antarbudaya anggota Polyglot Indonesia (KBA) (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*), serta motivasi diri atau diri anggota (MD) (Z) sebagai variabel perantara (*intervening/mediating variable*).

Populasi pada penelitian ini adalah semua pengurus dan anggota organisasi yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia maupun belahan dunia namun disatukan dalam grup *whatsapp PI ALL CHAPTER* total populasi aktifnya adalah 152 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang terdapat dalam populasi (Sugiyono, 2012:57). Penentuan sampel didasarkan pada perhitungan jumlah sampel dengan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 5%. Sehingga didapatkan jumlah sampel sebesar 110 orang anggota (*member*). Dengan kriteria anggota Polyglot Indonesia yang pernah dan atau masih secara aktif berkontribusi dalam kegiatan baik secara daring ataupun luring. Dibuktikan dengan tergabung di grup *PI ALL Chapters*.

Teknik penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan sumberdata ada dua yakni 1) teknik kuesioner; 2) teknik dokumentasi. Kuesioner disebarakan secara daring dan berbentuk *Checklist* mengingat anggota Polyglot Indonesia tersebar di berbagai wilayah Indonesia dan beberapa negara. Kuesioner yang dibuat mengacu pada skala likert dengan range skor dari 1-5 dimana skor 5 menyatakan sangat setuju dan skor 1 menyatakan sangat tidak setuju. Kuesioner penelitian terdiri atas 14 pertanyaan untuk KBA, 14 pertanyaan untuk BO dan 9 pertanyaan untuk MD yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner tersebut digunakan untuk mendapatkan data tentang pengaruh budaya organisasi dibantu motivasi diri terhadap kemampuan berkomunikasi di Polyglot Indonesia. Kedua menggunakan teknik dokumentasi guna mengumpulkan berbagai dokumentasi dari berbagai sumber.

Teknik analisis data yang digunakan ada tiga yaitu: 1) analisis statistik deskriptif; 2) uji asumsi klasik; dan 3) hipotesis. Ketiga teknik analisis data tersebut dipilih 1) **analisis statistik deskriptif** pada penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran penyebaran skor hasil penelitian dari variabel budaya organisasi (BO), motivasi diri (MD) dan kemampuan berkomunikasi antarbudaya (KBA); 2) **uji asumsi klasik** agar pasti bahwa data yang didapatkan adalah data yang konsisten dan tidak bias. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas; 3) **uji hipotesis** digunakan untuk melihat apakah hipotesis yang digunakan dalam penelitian diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis menggunakan regresi linear, analisis jalur (*path analysis*) dan uji sobel (sobel test). Adapun hipotesis yang akan digunakan dalam artikel ini adalah tiga yaitu: 1) Hipotesis 1 (H1), Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kemampuan berkomunikasi antarbudaya anggota Polyglot Indonesia; 2) Hipotesis 2 (H2), Motivasi diri berpengaruh langsung terhadap kemampuan berkomunikasi antarbudaya anggota Polyglot Indonesia; 3) Hipotesis 3 (H3), Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi diri anggota Polyglot Indonesia; 4) Hipotesis 4 (H4), Budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kemampuan berkomunikasi antarbudaya anggota Polyglot Indonesia melalui motivasi diri. Model persamaan yang digunakan dalam artikel ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z + e_2 \dots \dots \dots (1)$$

$$Z = \alpha + \beta_2 X + e_1 \dots \dots \dots (2)$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dijabarkan dalam bentuk analisis deskriptif untuk menjelaskan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: budaya organisasi (BO) sebagai (X), motivasi diri (MD) sebagai (Z) dan kemampuan berkomunikasi antarbudaya (KBA) sebagai Y. Berikut adalah table penjabaran dari analisis deskriptif dari ketiga variabel tersebut.

Tabel 1. Analisis deskriptif variabel penelitian

| Variabel | Mean | Kategori |
|----------|-------|----------------|
| KBA | 57.54 | Setuju/ tinggi |
| BO | 57.15 | Setuju/ tinggi |
| MD | 36.37 | Setuju/ tinggi |

Sumber: Olah data penelitian 2020

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat analisis deskriptif penelitian ini yang menyatakan bahwa rata-rata anggota Polyglot Indonesia kemampuan berkomunikasi antarbudaya (KBA) berada pada 57.54 termasuk dalam kategori setuju. Budaya organisasi (BO) pada rata-rata 57.15 yang juga masuk dalam kategori setuju. Kemudian, motivasi diri (MD) berada pada rata-rata 36.37 yang juga termasuk dalam kategori setuju.

Maksud dari tabel 1 menunjukkan bahwa dilihat dari data anggota Polyglot Indonesia setuju bahwa setelah mengikuti Polyglot Indonesia mengalami perkembangan dalam kemampuan berkomunikasi antarbudaya (KBA). Anggota merasakan kepuasan setelah bergabung dengan Polyglot Indonesia, terbukti dengan rata-rata yang mencapai 57.54 pada kategori setuju atau tinggi. Hal ini berarti rata-rata anggota setuju bahwa ada perkembangan dalam kemampuan berkomunikasi antarbudaya mereka.

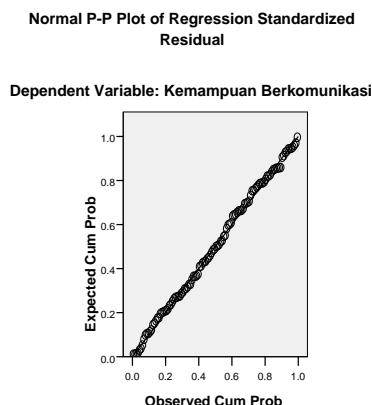
Selanjutnya juga dapat dilihat dari analisis deskriptif, bahwa anggota merasakan budaya organisasi yang diterapkan bersama setiap bentuk kegiatan dan program di Polyglot Indonesia membantu dalam pengembangan diri mereka. Hal ini terbukti dengan rata-rata yang mencapai 57.15 yang berada dalam kategori setuju atau tinggi. Hal ini mengindikasikan budaya organisasi berperan penting dalam pencapaian pengembangan diri anggota.

Berdasarkan analisis deskriptif juga, anggota Polyglot Indonesia meyakini bahwa motivasi diri (MD) berperan penting dalam kesuksesan pengembangan diri mereka sebagai bagian organisasi belajar tersebut. Terbukti dengan rata-rata yang mencapai 36.37 yang juga berada di kategori setuju atau tinggi.

Penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas.

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013:164). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan P-P plot disekitar garis diagonal. Adapun gambar P-P plot dari ketiga variabel adalah sebagai berikut:

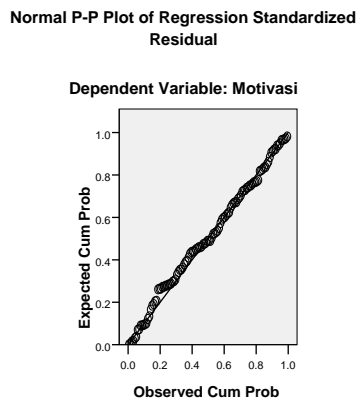
Gambar 1. P-P plot distribusi dengan KBA sebagai variabel dependen



Sumber: olah data penelitian 2020

Selanjutnya juga dilaksanakan pengujian normalitas dengan MD sebagai variabel dependen. Adapun grafiknya adalah sebagai berikut.

Gambar 2. P-P plot distribusi dengan MD sebagai variabel dependen



Sumber: olah data penelitian 2020

Berdasarkan gambar tabel P-P plot uji normalitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal baik dengan menggunakan KBA maupun MD sebagai variabel dependen. Hal tersebut terbukti dengan plot yang tersebar secara merata di garis diagonal.

Selain uji normalitas juga dilakukan uji multikolinearitas yang bertujuan untuk melihat apakah model regresi benar-benar memiliki hubungan variabel-variabel independen. Multikolinearitas akan terlihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) >0.1 dan VIF <10. Berikut adalah rangkuman hasil dari uji multikolinearitas

penelitian ini yang diwujudkan dalam bentuk tabel.

Tabel 2. Uji multikolinearitas BO, MD dengan KBA sebagai variabel dependen

| Model regresi | Tolerance | VIF |
|---------------|-----------|-------|
| BO (X) | 0.421 | 2.378 |
| MD (Z) | 0.271 | 3.696 |

Sumber: Olah data 2020

Berdasarkan data di tabel didapatkan bahwa nilai toleransi (*tolerance value*) dari X adalah 0.421 dan nilai dari Z adalah 0.271 yang artinya semua variabel bebas baik X maupun Z >0.1. Sementara dari VIF didapatkan VIF X adalah 2.378 dan Z adalah 3.696, yang berarti bahwa VIF baik X maupun Z <10. Selain itu juga dilakukan uji multikolinearitas dengan menggunakan Z sebagai variabel dependen. Adapun tabelnya adalah sebagai berikut.

Tabel 3. Uji multikolinearitas BO dengan MD sebagai variabel dependen

| Model regresi | Tolerance | VIF |
|---------------|-----------|-------|
| BO (X) | 0.497 | 2.011 |

Sumber: Olah data 2020

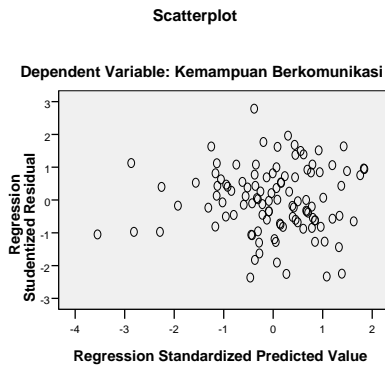
Berdasarkan data di tabel didapatkan bahwa nilai toleransi (*tolerance value*) dari X adalah 0.497 yang artinya X >0.1. Sementara dari VIF didapatkan VIF X adalah 2.011 yang berarti bahwa VIF X <10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian baik menggunakan KBA maupun MD sebagai variabel dependen adalah bebas dari multikolinearitas.

Selanjutnya dilaksanakan uji linearitas guna melihat apakah variabel bebas sebagai prediktor mempunyai hubungan yang linier atau tidak dengan variabel terikat. Uji linieritas dilakukan antara BO (X) dengan KBA (Y), MD (Z) dengan KBA (Y), dan BO (X) dengan MD (Z). dan hasil dari uji linearitas menunjukkan X dan Y memiliki nilai signifikansi 0.000; sementara Z dan Y memiliki nilai signifikansi juga 0.000; adapun nilai signifikansi dari X dan Z adalah 0.000. Syarat kriteria pengujian data disebut linear jika nilai signifikansi lebih kecil dari <0,05 berarti terdapat hubungan yang linier. Berdasarkan hasil uji linearitas X dan Y , Z dan Y serta X dan Z ketiganya memiliki nilai signifikansi 0.000 yang artinya <0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berhubungan linear.

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang dilakukan guna melihat dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain atau tidak. Disebut heterokedastisitas apabila variannya berbeda. Model data penelitian yang baik adalah data yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139). Penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot* untuk mengetahui apakah terjadi heterokedastisitas atau tidak. Berikut adalah grafik

scatterplot penelitian ini dengan KBA sebagai variabel dependen.

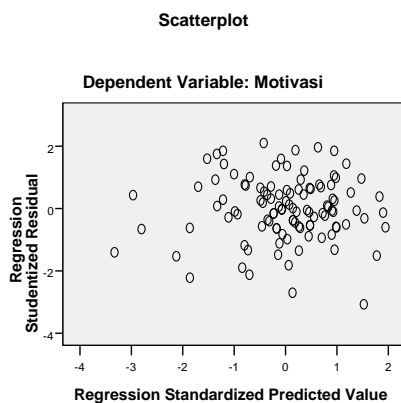
Gambar 3. Uji Heterokedastisitas dengan Scatterplot



Sumber: olah data 2020

Uji heterokedastisitas juga dilakukan dengan menggunakan MD sebagai variabel dependen. Berikut adalah grafik scatterplot penelitian ini dengan MD sebagai variabel dependen.

Gambar 4. Uji Heterokedastisitas dengan Scatterplot



Sumber: olah data 2020

Syarat untuk melihat sebuah data terbebas atau tidak dari heterokedastisitas adalah dengan melihat plot yang tersebar dari grafik scatterplot. Grafik yang terbebas dari heterokedastisitas adalah yang memiliki plot tersebar merata baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. Melihat dari gambar 3 dan gambar 4, maka dapat dilihat bahwa terdapat persebaran plot yang merata di atas nilai 0 maupun di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terbebas dari heterokedastisitas.

Model regresi linear berganda pertama dalam penelitian ini secara diuji menggunakan analisis jalur (path analysis). Berikut adalah hasil analisis jalur dengan menggunakan KBA (Y) sebagai variabel dependen.

Tabel 4. Rangkuman hasil uji regresi dengan KBA sebagai variabel dependen

| Var | Koef. Reg | S.E | t- hitung | Sig |
|-----------------------------|-----------|-----------------|-----------|-------|
| Constant | 14.392 | 2.591 | 5.556 | 0.000 |
| X | 0.184 | 0.006 | 2.795 | 0.006 |
| Z | 0.449 | 0.118 | 3.801 | 0.000 |
| R²: 0.740 | | E2=0.509 | | |
| t-tabel: 1.66 | | | | |

Sumber: olah data 2020

Berdasarkan tabel uji regresi berganda analisis jalur pertama dalam penelitian ini maka didapatkan rumus persamaan regresi pertama berikut, $Y = 14.392 + 0.184X + 0.449Z + 0.509$. Arti dari persamaan regresi berganda pertama tersebut yakni ketika semua variabel bebas atau independen bernilai 0, maka besar KBA sebagai variabel dependen adalah 14.392 ditambah bersama varian yang tidak bisa dijelaskan variabel independen. Selanjutnya koefisien X sebesar 0.184, hal ini mengindikasikan bahwa jika terjadi kenaikan satu kesatuan variabel bebas BO (X) akan menyebabkan terjadinya kenaikan satu kesatuan juga pada variabel dependen KBA (Y), dengan asumsi bahwa variabel MD (Z) tidak mengalami perubahan nilai juga atau tetap. Kemudian dari tabel uji regresi di atas diketahui bahwa nilai t-tabel uji regresi di atas diketahui bahwa nilai t-hitung X adalah 2.795 yang artinya t-hitung > 1.66. Juga didapatkan bahwa level signifikansi dari X adalah 0.006 yang artinya lebih kecil < 0.05. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel X terhadap Y. Sehingga **H1 "diterima"** secara signifikan.

Hal tersebut juga berlaku ketika diinterpretasikan untuk variabel MD (Z), yaitu jika koefisien Z sebesar 0.449, hal ini mengindikasikan bahwa jika terjadi kenaikan satu kesatuan variabel bebas MD (Z) akan menyebabkan terjadinya kenaikan satu kesatuan juga pada variabel dependen KBA (Y), dengan asumsi bahwa variabel BO (X) tidak mengalami perubahan nilai juga atau tetap. Kemudian tabel uji regresi di atas diketahui bahwa nilai t-hitung Z adalah 3.801 yang artinya t-hitung > 1.66. Juga didapatkan bahwa level signifikansi dari X adalah 0.000 yang artinya lebih kecil < 0.05. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel Z terhadap Y. Sehingga **H2 "diterima"** secara signifikan.

Diterimanya H1 relevan dengan pendapat Palos dan Veres (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam proses pembelajaran organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Dari H1 kita dapat melihat bahwa budaya organisasi sangat membantu dalam perkembangan kemampuan berkomunikasi

anggota. Begitu juga dengan H2, dengan diterimanya H2 maka sangat relevan dengan pendapat Dodoiu (2014) yang mengungkapkan bahwa pemecahan permasalahan organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku anggota organisasi yang juga bersumber dari motivasi masing-masing sebagai bagian dari organisasi.

Kemudian dilakukan juga uji regresi berganda analisis jalur dengan MD sebagai variabel dependen. Adapun hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut.

Tabel 5. Rangkuman hasil uji regresi dengan MD sebagai variabel dependen

| Var | Koef. Reg | S.E | t- hitun g | Sig |
|--------------------------------------|-----------|-------|------------------|-------|
| Constant | 1.381 | 2.128 | 0.649 | 0.518 |
| X | 0.219 | 0.050 | 4.399 | 0.000 |
| R²: 0.729 E1=0.520 | | | | |
| t-tabel: 1.66 | | | | |

Sumber: olah data 2020

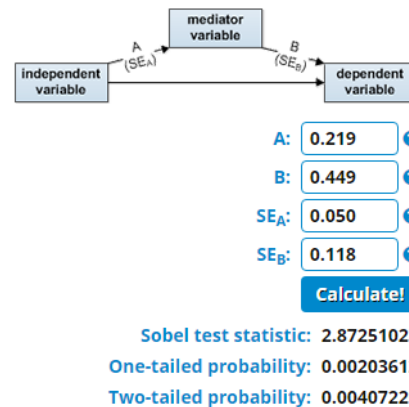
Berdasarkan uji regresi linear berganda kedua tersebut, maka dapat diambil persamaan berikut, $Z = 1.381 + 0.219X + 0.520$. Hal ini dapat diartikan bahwa, ketika semua variabel bebas atau independen bernilai 0, maka besar MD sebagai variabel dependen adalah 1.381 ditambah bersama varian yang tidak bisa dijelaskan variabel independen. Selanjutnya koefisien X sebesar 0.219, hal ini mengindikasikan bahwa jika terjadi kenaikan satu kesatuan variabel bebas BO (X) akan menyebabkan terjadinya kenaikan satu kesatuan juga pada variabel dependen MD (Z). Kemudian tabel uji regresi di atas diketahui bahwa nilai t-hitung X adalah 4.399 yang artinya t-hitung > 1.66. Juga didapatkan bahwa level signifikansi dari X adalah 0.000 yang artinya lebih kecil < 0.05. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel X terhadap Z. Sehingga **H3 “diterima”** secara signifikan.

Diterimanya H3 relevan dengan pendapat Furukawa (2015) yang mengungkapkan bahwa kemampuan personal anggota yang baik dalam memecahkan masalah organisasi disebabkan dari integrasi berbagai macam informasi dan pengetahuan dalam berbagai unit bagian yang diterapkan oleh sebuah organisasi.

Analisis regresi linear berganda yang dilakukan selanjutnya adalah untuk menguji pengaruh tidak langsung dari X terhadap Y dengan mediasi Z. Pengujian regresi dengan menggunakan variabel mediasi disebut dengan uji sobel. Uji hipotesis perantara atau mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dalam Ghazali (2013:248). Penelitian ini menggunakan aplikasi kalkulator untuk

menghitung uji sobel, Adapun hasil pengujian uji sobel dengan aplikasi adalah sebagai berikut.

Gambar 5. Hasil perhitungan uji sobel



Sumber: olah data 2020

Hasil tersebut berasal dari melakukan perhitungan akan koefisien regresi dari variabel bebas atau independen (BO) terhadap variabel mediasi (MD). Maka koefisien A adalah sebesar 0.219 dengan *standart error* (SEa) sebesar 0.050. Selanjutnya perhitungan juga dilakukan dengan menggunakan koefisien regresi dari variabel mediasi (MD) terhadap variabel dependen (KBA). Maka koefisien regresi B adalah sebesar 0.449 dengan *standart error* (SEb) sebesar 0.118. Sehingga akhirnya didapatkan t-hitung sebesar 2.87. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung > 1.66, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung terhadap KBA dengan mediasi MD. Dengan demikian, **H4 “diterima”** dengan signifikan.

Diterimanya H4 relevan dengan pendapat Palos dan Veres (2016) yang secara tersirat mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki peranan penting dalam proses pembelajaran organisasi terutama dalam pencapaian target pribadi dalam hal ini pengembangan diri anggota. Kita dapat melihat dan memahami bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh Polyglot Indonesia, ternyata dianggap sangat membantu dalam perkembangan kemampuan berkomunikasi antarbudaya anggotanya. Hal tersebut juga semakin kuat apabila diikuti dengan motivasi diri yang kuat dalam proses belajar nonformal di dalam organisasi Polyglot Indonesia ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penjabaran penelitian dalam artikel ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan oleh budaya organisasi terhadap kemampuan berkomunikasi antarbudaya anggota Polyglot Indonesia. Artinya adalah budaya organisasi yang telah diterapkan oleh Polyglot Indonesia yang diwujudkan dalam interaksi di

dalam organisasi, peraturan-peraturan, kegiatan-kegiatan seperti *meet up* bulanan, *National Gathering*, kelas bahasa, diskusi dan tukar informasi terkait bahasa, karir dan pendidikan nyatanya berpengaruh cukup signifikan dengan pengembangan diri anggota Polyglot Indonesia yang ditandai dengan kemampuan berkomunikasi antarbudaya yang baik.

Simpulan selanjutnya adalah terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan oleh motivasi diri terhadap kemampuan berkomunikasi antarbudaya anggota Polyglot Indonesia. Maksudnya adalah dengan motivasi diri yang kuat untuk belajar dalam organisasi belajar nonformal semacam Polyglot Indonesia akan memperlancar proses belajar di dalamnya. Tujuan kuat untuk berkembang membuat anggota Polyglot Indonesia lebih bisa mengembangkan kemampuan berkomunikasi antarbudayanya.

Adapun simpulan selanjutnya adalah terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan oleh budaya organisasi terhadap motivasi diri anggota Polyglot Indonesia. Maksudnya adalah budaya organisasi berperan seperti pedang bermata dua, jika budaya organisasi yang diterapkan dapat diterima secara positif akan menghasilkan hasil yang positif. Begitu juga apabila budaya organisasi yang diterapkan tidak berhasil diterapkan dengan baik, maka akan menghasilkan hasil yang tidak baik. Budaya organisasi ternyata dapat mempengaruhi motivasi diri anggota Polyglot Indonesia dalam mengembangkan diri.

Kemudian simpulan selanjutnya adalah terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan oleh budaya organisasi terhadap kemampuan berkomunikasi antarbudaya anggota Polyglot Indonesia yang dimediasi oleh motivasi diri. Artinya ketika budaya organisasi diterapkan oleh organisasi, kemudian setiap anggota organisasi juga telah memiliki motivasi yang kuat. Hasilnya menghasilkan anggota Polyglot Indonesia yang mengalami perkembangan kemampuan berkomunikasi antarbudaya.

Adapun saran yang dapat diajukan terkait Polyglot Indonesia setelah melihat dari simpulan maka dapat dirangkum seperti berikut. Sebagai sebuah organisasi, Polyglot Indonesia telah memiliki budaya organisasi yang baik. Secara emosional telah mengikat banyak orang untuk aktif di dalamnya. Namun, bagaimanapun juga tujuan utama anggota bergabung adalah untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi antarbudaya dan pengembangan diri yang lainnya. Mengingat dan melihat jangkauan wilayah koordinasi yang begitu luas, ada baiknya Polyglot Indonesia mulai berpikir untuk meningkatkan kurikulum yang bisa lebih jelas sebagai acuan seluruh wilayah kerjanya. Sekaligus memikirkan

untuk menyiapkan konten-konten pembelajaran daring bisa berupa video atau apapun yang bisa diberikan secara konsisten dan terjadwal.

Hal tersebut dapat semakin meningkatkan kualitas belajar organisasi, dan mengukuhkan Polyglot Indonesia sebagai organisasi yang modern dan visioner. Proses pembelajaran nonformal yang terjadi bisa diakses secara konsisten lewat daring sehingga tidak selalu harus bertatap muka. Hal ini akan meningkatkan kualitas budaya organisasi belajar yang semakin baik, meningkatkan motivasi diri anggota untuk berpartisipasi terlibat aktif sebagai bagian organisasi. Hal tersebut pastinya akan semakin mendorong anggota organisasi belajar dan semakin konsisten mengembangkan kemampuan berkomunikasi antarbudayanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Buvik, M. P., & Tvedt, S. D. (2016). "The impact of commitment and climate strength on the relationship between trust and performance in cross-functional project teams A moderated mediation analysis". *Team Performance Management journal*, 22(3/4): 114–138.
- Dhondt, S., Pot, F. D., & Kraans, K. O. 2014. "The importance of organizational level decision latitude for well-being and organizational commitment". *Team Performance Management Journal*, 20(7/8): 307-327.
- Dixon, N. 2016. "Learning together and working apart: routines for organizational learning in virtual teams". *Journal of The Learning Organization*. 24(3): 138-149.
- Dodoiupada, G. 2014. "Intentions for cooperative conflict resolution in groups An application of the theory of planned behavior". *Team Performance Management Journal*, 21(5/6): 259-273.
- French, W. 2005. *Organization Development And Transformation Managing Effective Change*. New York: Mc Graw Hill.
- Fung, K., & Lo, H.T. (Ted), Srivastava, R., & Andermann, L. (2012). "Organizational cultural competence consultation to a mental health institution". *Transcultural Psychiatry Journal*, 49(2): 165–184.
- Furukawa, C. 2015. "Dynamics of a critical problem-solving project team and creativity in a multiple-project environment". *Team Performance Management Journal*, 22(1/2): 92-110.
- Gunawan, I. 2016. *Pengantar Statistika Inferensial*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Joiner, T. A., & Bakalis, S. (2006). "The antecedents of organizational commitment :

- the case of Australian casual academics. International Journal of Educational Management*, 20(6): 439–452.
- Kahrobaei, S., & Mortazavi, S. 2015. “How leader–member exchange can uplift team’s energy to increase creative work involvement”. *Team Performance Management Journal*, 22(1/2): 75-91.
- Kast, F. E., & James, E. R. 2002. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Krajewski, S. (2011). “Developing intercultural competence in multilingual and multicultural student groups”. *Journal of Research in International Education*, 10(2): 137–153.
- Langford, P., & Dougall, C. B . 2015. “Measuring leader behaviour:evidence for a “big five” model of leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(1): 126-144.
- Meslec, N., & Graff, D. 2014. “Being open matters: the antecedents and consequences of cross-understanding in teams”.*Journal of Team Performance Management*, 21 (1/2): 6-18.
- Nasrullah, R. 2012. *Komunikasi Antarbudaya di Era Budaya Siber*. Jakarta: Prenadamedia grup.
- Niamh, M. C., Rosie, R. M., & Shaw, M. 2017. “Solidarity, organizing and tactics of resistance in the 21st century: social movements and community development praxis in dialogue”. *Oxford: Community Development Journal*, 52(3): 385–404.
- Palos, R. 2016a. Learning in organization. *The Learning Organization Journal*, 23(1): 2–22.
- Palos, R.,& Peres, V. 2016b. “Learning in Organization”. *The Learning Organization Journal*, 23(1): 2-22.
- Priandono, T. E. 2016. *Komunikasi Keberagaman*. Jakarta: Rosda
- Raharjo, T. J., Sutarto, J., & Fakhruddin. (2017). “Effectiveness Analysis of Non-formal Education Learning in Central Java”. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 66(YICEMAP 2017): 108–114.
- Robbins, S. P. 1994. *Teori Organisasi (Struktur, Desain dan Aplikasi)*. Jakarta: Arcan.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. 2015. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba empat.
- Scott, J. 2012. *Teori Sosial Masalah-Masalah Pokok dalam Sosiologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sukaryanti, D. (2016). “Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai badan pusat statistik provinsi lampung”. *Tesis*. Lampung: Universitas Lampung.
- Suliman, A., & Iles, P. (2000). “Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment-performance relationship: a new look”. *Journal of Managerial Psychology*, 15(5): 407–422.
- Tongo, C. I. (2015). “Collective work motivation in knowledge based organizations”. *Team Performance Management*, 21(7/8), 386–404.
- Uha, I. N. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Prenada Media Grup
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba 4.