

Hubungan antara Komunikasi Instruksional Pembimbing dengan Motivasi Kerja Peserta Praktek Kerja Lapangan

Relation between Instructor Instructional Communication with Work Motivation of the Participants

¹Yolla Puspita Eka Putri Williana, ²Nurrahmawati

^{1,2}Prodi Ilmu Hubungan Masyarakat, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

Email: ¹yollawilliana@gmail.com, ²nurrahmawati10@gmail.com

Abstract. Internship activities is a skill training process by giving participants the opportunity to feel directly working in an agency in accordance with their field. The activities of internship in the field of new technology and new media of LPP RRI Bandung requires that participants should to be active, able to perform various tasks, and follow the rules that applied. Participants need the encouragement of the mentor to be a good work during the internship. Participants have actually received encouragement from mentors such as, mentoring, supervision, direction and teaching with language that easy to understand, but there are still low-motivated of the participants who doing internship. The purpose of this study is to determine whether there is a relationship between credibility, communication skills, and teaching methods of the mentor with work motivation of participants in the field of technology and new media LPP RRI Bandung. The research of method that used in this research is quantitative method with correlational approach. This research used total sampling technique, where the subject of this study is the participants the field of technology and new media LPP RRI Bandung period January-April 2017 which amounted to 40 people. Research instruments used a questionnaire, observation, interview, and literature study. The theory used is constellation theory and motivation-hygiene theory. Data obtained in the form of ordinal data through Rank Spearman correlation test. The results of this study are : (1) There is a strong and significant relationship between the credibility of the mentor with work motivation of participants in the field of technology and new media LPP RRI Bandung. (2) There is a very strong and significant relationship between communication skills of the mentor with work motivation of participants in the field of technology and new media LPP RRI Bandung. (3) There is a medium and significant relationship between teaching methods of the mentor with work motivation of participants in the field of technology and new media LPP RRI Bandung.

Keywords: Instructional Communication, Internship, Work Motivation.

Abstrak. Kegiatan PKL merupakan proses pelatihan keterampilan untuk merasakan langsung bekerja pada suatu instansi yang sesuai dengan bidangnya. Kegiatan PKL di bidang teknologi dan media baru LPP RRI Bandung menuntut peserta untuk aktif, mampu mengerjakan berbagai macam tugas, dan mengikuti aturan yang berlaku. Peserta PKL membutuhkan adanya dorongan dari pembimbing agar dapat menjalankan kegiatan PKL sebagaimana mestinya. Peserta PKL sebenarnya sudah mendapatkan dorongan dari pembimbing seperti, pendampingan, pengawasan, pengarahan dan pengajaran dengan bahasa yang mudah dipahami, tetapi masih terdapat peserta PKL yang memiliki motivasi kerja rendah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kredibilitas, keterampilan berkomunikasi, dan metode pembelajaran pembimbing dengan motivasi kerja peserta PKL di bidang teknologi dan media baru LPP RRI Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*, dimana subjek penelitiannya adalah peserta PKL di bidang teknologi dan media baru LPP RRI Bandung periode Januari-April 2017 yang berjumlah 40 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka. Teori yang digunakan adalah teori konstelasi dan teori motivasi-*hygiene*. Data yang diperoleh berupa data ordinal melalui uji korelasi Rank Spearman. Hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara kredibilitas pembimbing dengan motivasi kerja peserta PKL di bidang teknologi dan media baru LPP RRI Bandung. (2) Terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara keterampilan berkomunikasi pembimbing dengan motivasi kerja peserta PKL di bidang teknologi dan media baru LPP RRI Bandung. (3) Terdapat hubungan yang sedang dan signifikan antara metode pembelajaran pembimbing dengan motivasi kerja peserta PKL di bidang teknologi dan media baru LPP RRI Bandung.

Kata Kunci: Komunikasi Instruksional, Motivasi Kerja, Praktek Kerja Lapangan.

A. Pendahuluan

Praktek Kerja Lapangan (PKL) dilakukan sebagai sebuah proses pengajaran dengan cara memberi kesempatan kepada siswa atau mahasiswa untuk mengetahui lingkungan kerja yang sebenarnya, mengetahui proses-proses kerja yang terdapat di suatu instansi seperti bagaimana hasil produk, tenaga kerja, kedisiplinan dan keselamatan kerja, mengaplikasikan ilmu yang didapat di bangku sekolah atau kuliah pada pekerjaan di dunia nyata yang sesuai dengan bidangnya.

Dalam pelaksanaan PKL, terdapat peserta yang cepat puas dengan tugas yang dikerjakan walaupun hasilnya belum maksimal, terdapat peserta yang merasa cemas pada saat memulai kegiatan PKL, terdapat peserta yang bolos kerja pada saat memasuki masa pertengahan waktu PKL, dan terdapat peserta yang menunda tugas yang diberikan pembimbing. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat peserta PKL di bidang teknologi dan media baru LPP RRI Bandung yang memiliki motivasi kerja rendah. Oleh karena itu, peserta PKL di bidang teknologi dan media baru LPP RRI Bandung membutuhkan adanya dorongan yang bukan hanya berasal dari dalam dirinya tetapi juga dorongan yang berasal dari individu yang penting dalam hal ini pembimbing. Faktor komunikasi sangatlah penting dalam hal ini, khususnya komunikasi instruksional.

“Komunikasi dalam sistem instruksional ini kedudukannya dikembalikan kepada fungsinya yang asal, yaitu sebagai alat untuk mengubah perilaku sasaran (edukatif). Proses komunikasi diciptakan secara wajar, akrab, dan terbuka dengan ditunjang oleh faktor-faktor pendukung lainnya, baik sebagai sarana maupun sebagai fasilitas lain, dengan tujuan supaya mempunyai efek perubahan perilaku pihak sasaran. Kegiatan instruksional bisa berhasil dengan efektif apabila komunikasi bisa berjalan atau berproses dengan baik”. (Zakiah dan Umar, 2006:128-129)

Sebenarnya dalam pelaksanaan kegiatan PKL di bidang teknologi dan media baru LPP RRI Bandung, pembimbing sudah melaksanakan kegiatan komunikasi instruksional yang cukup baik, tetapi masih terdapat peserta PKL yang masih memiliki motivasi kerja rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “apakah terdapat hubungan antara komunikasi instruksional pembimbing dengan motivasi kerja peserta PKL di bidang teknologi dan media baru LPP RRI Bandung?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kredibilitas pembimbing dengan motivasi kerja peserta PKL di bidang teknologi dan media baru Lembaga Penyiaran Publik RRI Bandung..
2. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara keterampilan berkomunikasi pembimbing dengan motivasi kerja peserta PKL di bidang Lembaga Penyiaran Publik RRI Bandung.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara metode pembelajaran pembimbing dengan motivasi kerja peserta PKL di bidang teknologi dan media baru Lembaga Penyiaran Publik RRI Bandung.

B. Landasan Teori

Menurut Yusuf (2010:1) “komunikasi instruksional merupakan proses dan kegiatan komunikasi yang dirancang secara khusus untuk tujuan meningkatkan nilai tambah bagi pihak sasaran dalam segi pengetahuan, sikap atau keterampilan yang dimilikinya.”

Kegiatan komunikasi instruksional akan berjalan efektif apabila setiap dimensi

atau unsur komunikasi instruksional satu dengan yang lainnya saling menunjang. “Dimensi dari komunikasi instruksional mencakup atas beberapa hal, yaitu kredibilitas (keahlian) pembimbing, isi pesan (dalam hal ini dilihat dari keahlian berkomunikasi), metode pembelajaran dan media pembelajaran” (Yusuf, 1990:22). Dimensi media pembelajaran tidak digunakan dalam penelitian ini karena kegiatan komunikasi instruksional yang dilakukan oleh pembimbing di bidang teknologi dan media baru LPP RRI Bandung tidak menggunakan media perantara dalam menyampaikan materi atau pengarahan melainkan kegiatan komunikasinya dilakukan secara langsung.

Menurut Rakhmat (2012:257) “Dua komponen kredibilitas yang paling penting ialah keahlian dan kepercayaan. Keahlian adalah kesan yang dibentuk komunikate tentang kemampuan komunikator dalam hubungannya dengan topik yang dibicarakan. Komunikator yang dinilai rendah pada keahlian dianggap tidak berpengalaman. Kepercayaan adalah kesan komunikate tentang komunikator yang berkaitan dengan wataknya. Koehler, Annatol, dan Applbaum menambahkan empat komponen lagi mengenai kredibilitas yang berkaitan dengan daya tarik yaitu: dinamisme, sosiabilitas, koorientasi, dan karisma”.

“Dikemukakan oleh Steven A. Beebe dan John T. Masterson pada tahun 1997. Teori konstelasi digunakan untuk menjelaskan suatu kelompok dari perspektif sistem, dengan tujuan agar suatu kelompok itu berhasil maka ia harus mempertimbangkan semua aspek atau tepatnya variabel yang mungkin terkait dengan kelompok yang bersangkutan, seperti aspek pengirim (*sender*), penerima (*receiver*), aspek pesan (*message*) dan juga aspek lainnya. Model konstelasi ini menggambarkan dengan jelas bagaimana seorang kelompok atau beberapa orang anggota kelompok mempengaruhi anggota kelompok lainnya melalui keahlian berkomunikasi. Kebersambungan sifat-sifat komunikasi menjadi sangat penting kedudukannya dalam kelompok ini, terutama terhadap anggota-anggota kelompok tersebut. Artinya, anggota kelompok yang memiliki keahlian tertentu, akan menentukan kinerja kelompok secara keseluruhan” (Yusuf, 2010:162-163).

“Perlu diperhatikan bagi seorang pimpinan bahwa komunikasinya dengan bawahan hendaknya merupakan pendorong bagi bawahannya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Tanpa itu adalah sulit bagi seorang pimpinan untuk mengetahui sampai sejauhmana kemampuan bawahan yang dipimpinya, bisa juga seorang bawahan tidak tahu apa yang harus dikerjakannya dan untuk apa ia melakukan pekerjaan itu. Akibatnya turunnya minat dan motivasi terhadap pekerjaan, rendahnya moral kerja dan tingkat produktivitas, berkurangnya pengawasan terhadap mutu, dan lain-lain.” (Anoraga, 2003:64)

“Herzberg berpendapat bahwa ada dua faktor ekstrinsik dan instrinsik yang mempengaruhi seseorang bekerja. Herzberg juga memiliki keyakinan bahwa hubungan seseorang dengan pekerjaannya itu sangat mungkin menentukan keberhasilan dan kegagalannya. Menurut Herzberg, apabila para pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan pada faktor-faktor yang sifatnya intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir dan pertumbuhan professional dan intelektual yang dialami, sehingga dengan adanya faktor-faktor tersebut maka dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu. Sebaliknya, apabila para pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu biasanya dikaitkan dengan faktor-faktor ekstrinsik, artinya bersumber dari luar diri pekerja yang bersangkutan, yang termasuk dalam faktor ekstrinsik tersebut di antaranya adalah kebijakan organisasi, hubungan interpersonal

antara atasan dengan bawahan, situasi dan kondisi kerja” (Siagian, 2012:164).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hubungan Antara Komunikasi Instruksional (X) dengan Motivasi Kerja (Y)

Berikut adalah hasil penelitian mengenai hubungan antara komunikasi instruksional pembimbing dengan motivasi kerja peserta PKL di bidang teknologi dan media baru LPP RRI Bandung, yang diuji menggunakan uji korelasi Rank Spearman. Tingkat kesalahan (α) yang digunakan dalam pengujian ini sebesar 5%, dengan kriteria pengujian tolak H_0 jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima. Hasil pengujian ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hubungan Antara Komunikasi Instruksional dengan Motivasi Kerja

Variabel	Rs	Kekuatan Hubungan	A	t hitung	t tabel	Keterangan	Keterangan
Komunikasi Instruksional- Motivasi Kerja	0,856	Sangat Kuat	5%	10,207	2,024	H_0 ditolak	Signifikan

Sumber: Data Olah Penelitian 2017

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui nilai koefisien korelasi antara komunikasi instruksional dengan motivasi kerja sebesar 0,856. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,856 termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat (Interval 0,80 – 1,000) (Sugiyono, 2014:242). Untuk pengujian signifikansi, diketahui bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($10,207 > 2,024$) sehingga H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi instruksional dengan motivasi kerja peserta PKL di Bidang Teknologi dan Media Baru Lembaga Penyiaran Publik RRI Bandung. Hubungan yang terjadi bertanda positif (searah), dimana semakin baik komunikasi instruksional, maka motivasi kerja akan meningkat.

Komunikasi yang efektif dapat membantu pencapaian tujuan dalam sebuah kelompok yang dalam hal ini yaitu, timbulnya motivasi kerja yang tinggi untuk mendorong peserta melaksanakan kegiatan PKL sebagaimana mestinya. Komunikasi yang efektif akan terjadi apabila semua aspek yang terkait dalam kelompok seperti aspek pengirim, penerima, pesan, dan juga aspek lainnya dipertimbangkan dengan baik.

Tabel 2. Hubungan Antara Kredibilitas Pembimbing dengan Motivasi Kerja

Variabel	Rs	Kekuatan Hubungan	A	t hitung	t tabel	Keterangan	Keterangan
Kredibilitas Pembimbing- Motivasi Kerja	0,613	Kuat	5%	4,783	2,024	H_0 ditolak	Signifikan

Sumber: Data olah penelitian, 2017

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui nilai koefisien korelasi antara kredibilitas pembimbing dengan motivasi kerja sebesar 0,613. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,613 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat (Interval 0,60 – 0,799) (Sugiyono, 2014:242). Untuk pengujian signifikansi, diketahui bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($4,783 > 2,024$) sehingga H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara

kredibilitas pembimbing dengan motivasi kerja peserta PKL di Bidang Teknologi dan Media Baru Lembaga Penyiaran Publik RRI Bandung. Hubungan yang terjadi bertanda positif (searah), dimana semakin baik kredibilitas pembimbing, maka motivasi kerja akan meningkat.

Salah satu faktor utama tercapainya tujuan pendidikan atau tujuan dari komunikasi instruksional itu sendiri salah satunya adalah kredibilitas pembimbing sebagai komunikator. Kredibilitas sesungguhnya tidak ada pada diri komunikator, tetapi terletak pada persepsi komunikan. Kredibilitas yang muncul dari diri komunikator juga bergantung pada penilaian komunikan. Maka dari itu baik buruknya kredibilitas pembimbing sebagai komunikator bergantung pada penilaian peserta PKL sebagai komunikan. Oleh karena itu, kredibilitas yang dimiliki pembimbing sebenarnya dapat berubah atau diubah dan dapat terjadi atau dijadikan. Pembimbing sebagai komunikator dalam hal ini juga merupakan panutan bagi peserta PKL karena peran pembimbing sama halnya dengan seorang pendidik yang memberikan pengajaran selama pelaksanaan masa PKL.

Menurut Rusman (2012:71) “kredibilitas seorang pendidik dinilai dari keahliannya dalam menyampaikan materi atau informasi, kepercayaan serta daya tarik. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan dalam membuka pembelajaran, kemampuan menjelaskan, memberi ide, mendemonstrasikan, mendefinisikan, membandingkan, memotivasi, mendisiplinkan, bertanya, maupun mendorong siswa untuk berpikir, memberikan penguatan, mengelola dan menutup proses pembelajaran”.

Tabel 3. Hubungan Antara Keterampilan Berkomunikasi Pembimbing dengan Motivasi Kerja

Variabel	Rs	Kekuatan Hubungan	A	t hitung	t tabel	Keterangan	Keterangan
Keterampilan Berkomunikasi Pembimbing-Motivasi Kerja	0,900	Sangat Kuat	5%	12,728	2,024	H ₀ ditolak	Signifikan

Sumber: Data olah penelitian 2017

Berdasarkan Tabel 4.17, dapat diketahui nilai koefesien korelasi antara keterampilan berkomunikasi pembimbing dengan motivasi kerja sebesar 0,900. Nilai koefesien korelasi sebesar 0,900 termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat (Interval 0,80 – 1,000) (Sugiyono, 2014:242). Untuk pengujian signifikansi, diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel (12,728 > 2,024) sehingga H₀ ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara keterampilan berkomunikasi pembimbing dengan motivasi kerja peserta PKL di Bidang Teknologi dan Media Baru Lembaga Penyiaran Publik RRI Bandung. Hubungan yang terjadi bertanda positif (searah), dimana semakin baik keterampilan berkomunikasi pembimbing, maka motivasi kerja akan meningkat.

Sebagian besar peserta PKL mengakui bahwa pembimbing menyampaikan pengarahan dengan kata-kata yang jelas, pembimbing memberikan tugas dengan bahasa yang mudah dipahami, pembimbing menyampaikan pesan dengan intonasi yang tepat, pembimbing tidak mengabaikan kebisingan pada saat menyampaikan pesan, dan pembimbing memahami pesan yang disampaikan oleh peserta secara lisan. Perlu diperhatikan bagi seorang pembimbing bahwa komunikasinya dengan peserta PKL hendaknya merupakan pendorong bagi peserta PKL dalam menjalankan tugas-tugasnya.

“Sebagaimana yang dijelaskan oleh teori konstelasi bahwa kebersambungan

sifat-sifat komunikasi menjadi sangat penting kedudukannya dalam sebuah kelompok. anggota kelompok yang memiliki keahlian tertentu, akan menentukan kinerja kelompok secara keseluruhan” (Yusuf, 2010:163). Pada penjelasan tersebut sudah jelas bahwa pembimbing sebagai anggota kelompok yang memiliki keahlian berkomunikasi, akan menentukan kinerja kelompok secara keseluruhan termasuk dalam hal motivasi peserta PKL. Apabila seorang pembimbing tidak memiliki kemampuan untuk menyampaikan dan menerima pesan dengan baik, tujuan dari komunikasi instruksional tidak akan tercapai. Kegiatan berkomunikasi tidak dapat dihindarkan dari hambatan, seseorang yang memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik sudah seharusnya dapat mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin terjadi.

Tabel 4. Hubungan Antara Metode Pembelajaran Pembimbing dengan Motivasi Kerja

Variabel	Rs	Kekuatan Hubungan	A	t hitung	t tabel	Keterangan	Keterangan
Metode Pembelajaran Pembimbing-Motivasi Kerja	0,426	Sedang	5%	2,903	2,024	H ₀ ditolak	Signifikan

Sumber: Data olah penelitian 2017

Berdasarkan Tabel tersebut, dapat diketahui nilai koefesien korelasi antara metode pembelajaran pembimbing dengan motivasi kerja sebesar 0,426. Nilai koefesien korelasi sebesar 0,426 termasuk dalam kategori hubungan yang sedang (Interval 0,40 – 0,599) (Sugiyono, 2014:242). Untuk pengujian signifikansi, diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel (2,903 > 2,024) sehingga H₀ ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara metode pembelajaran pembimbing dengan motivasi kerja peserta PKL di Bidang Teknologi dan Media Baru Lembaga Penyiaran Publik RRI Bandung. Hubungan yang terjadi bertanda positif (searah), dimana semakin baik metode pembelajaran pembimbing, maka motivasi kerja akan meningkat.

“Dari banyaknya metode pengajaran yang digunakan dalam kegiatan pendidikan atau pembelajaran, sebenarnya tidak ada satu metode pun yang secara umum lebih unggul dan bisa digunakan di segala situasi dan kondisi, yang ada hanyalah bahwa metode tertentu lebih sesuai atau cocok jika digunakan dalam situasi dan kondisi tertentu pula” (Yusuf, 2010:276). Berdasarkan penjelasan tersebut sudah jelas bahwa pemilihan metode dalam setiap pengajaran dapat disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada. Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebar kepada 40 responden, diketahui bahwa sebagian besar peserta menilai pembimbing selalu memberikan pengarahan sebelum pemberian tugas sehingga peserta PKL mengerti akan apa yang harus dikerjakan, pembimbing memberikan tugas secara terus-menerus untuk mengasah keterampilan peserta PKL, pembimbing juga memberi kesempatan untuk setiap peserta berdiskusi dengan peserta lainnya apabila mengalami kesulitan, hal ini dilakukan untuk memberi kemudahan kepada peserta PKL dalam mengerjakan pekerjaan yang sulit, selain itu dengan adanya kegiatan diskusi yang dilakukan antar peserta PKL diharapkan dapat membangun kekompakan di antara peserta PKL.

Sebagian besar peserta juga menilai bahwa pembimbing tidak malas memberitahu bagaimana cara mengerjakan tugas yang baik sehingga peserta mengetahui cara mana yang sebaiknya dipilih untuk menciptakan hasil kerja yang baik. Peserta PKL juga merasa bahwa pembimbing tetap menyempatkan waktunya untuk berdiskusi walaupun sedang sibuk dengan pekerjaan lain, hal ini dilakukan Bpk. Undang

Kartasmita sebagai bentuk tanggung jawabnya dalam mendampingi, memberikan pengawasan, dan memotivasi peserta PKL untuk mencapai tingkat produktivitas yang terbaik dalam usaha membawa perubahan yang positif dalam diri setiap peserta PKL yang didapat melalui kegiatan PKL.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut: “Terdapat hubungan antara komunikasi instruksional pembimbing dengan motivasi kerja peserta PKL di bidang teknologi dan media baru LPP RRI Bandung, dengan hubungan yang sangat kuat dan signifikan ($r_s = 0,856$)”. Kesimpulan tersebut peneliti kemukakan berdasarkan hasil pengujian hipotesis utama, sedangkan pengujian sub hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara kredibilitas pembimbing dengan motivasi kerja peserta PKL di bidang teknologi dan media baru Lembaga Penyiaran Publik RRI Bandung. Hal ini berdasarkan aspek keahlian, kepercayaan, dan daya tarik pembimbing dalam membangun motivasi kerja peserta PKL.
2. Terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara keterampilan berkomunikasi pembimbing dengan motivasi kerja peserta PKL di bidang teknologi dan media baru Lembaga Penyiaran Publik RRI Bandung. Hal ini berdasarkan aspek kemampuan menyampaikan pesan dan kemampuan memahami pesan pembimbing dalam membangun motivasi kerja peserta PKL.
3. Terdapat hubungan yang sedang dan signifikan antara metode pembelajaran pembimbing dengan motivasi kerja peserta PKL di bidang teknologi dan media baru Lembaga Penyiaran Publik RRI Bandung. Hal ini berdasarkan aspek metode pengajaran yang digunakan pembimbing yaitu, metode ceramah, latihan praktis, dan pemecahan masalah dalam pelaksanaan kegiatan PKL dan membangun motivasi kerja peserta PKL.

E. Saran

Saran Teoritis

1. Dari hasil penelitian dengan judul “Hubungan Komunikasi Instruksional Pembimbing dengan Motivasi Kerja Peserta PKL” diharapkan dapat menambah pengetahuan secara akademis dengan konsep-konsep dan teori-teori yang terkait dengan Ilmu Komunikasi.
2. Sebaiknya, apabila ada yang tertarik meneliti mengenai komunikasi instruksional dan motivasi kerja, kedepannya peneliti berharap bahwa teknis pengembangan dalam memaparkan motivasi kerja sebaiknya ditinjau dari berbagai aspek/segi, misalnya dari segi ekonomis, psikologis, sosial dan lain sebagainya yang semuanya merupakan unsur-unsur yang harus dipertimbangkan. Adapun judul penelitian yang peneliti sarankan untuk penelitian berikutnya adalah “Pengaruh Komunikasi Instruksional Terhadap Tingkat Produktivitas Pekerja” untuk metode penelitian kuantitatif dan “Komunikasi Instruksional dalam Usaha Peningkatan Keterampilan” untuk metode penelitian Kualitatif.

Saran Praktis

1. Sebaiknya pembimbing memfokuskan pemberian tugas sesuai jurusan peserta, tetapi pembimbing juga tetap memberikan kesempatan kepada seluruh peserta untuk mengerjakan tugas-tugas dari jurusan lain agar pengetahuan dan

- pengalaman peserta semakin bertambah.
2. Peneliti berharap komunikasi instruksional bisa diterapkan dengan baik di setiap instansi yang menyediakan tempat untuk kegiatan Praktek Kerja Lapangan agar tujuan pemahaman peserta mengenai pemahaman kerja dapat tercapai dan pemberian informasi yang menarik mengenai dunia kerja kepada para peserta PKL hendaknya lebih sering dilakukan agar peserta memiliki semangat dan merasa termotivasi.
 3. Pembimbing hendaknya meningkatkan usahanya untuk menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif. Meskipun suasana nyaman tidak hanya didapat dari cara pengajaran dan pengarahan yang dilakukan pembimbing, setidaknya pembimbing juga mampu menciptakan suasana nyaman ketika mengajak peserta untuk berinteraksi dengan karyawan lain pada pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Penggunaan metode dalam melaksanakan komunikasi instruksional yang lebih menarik juga hendaknya mulai diterapkan dan media sebagai perantara komunikasi instruksional juga hendaknya mulai digunakan agar pemahaman yang diperoleh peserta semakin baik, sehingga metode komunikasi instruksionalnya lebih beragam dan media komunikasi instruksionalnya juga tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga dapat dicoba dengan menggunakan media-media lain yang sesuai dengan karakteristik media komunikasi instruksional, contohnya video dan audio.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2012. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rohani, Ahmad. 2014. *Media Instruksional Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rusman. 2010. *Model-Model Pembelajaran*. Bandung: CV Cipta Pesona Sejahtera.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, Pawit M. 2010. *Komunikasi Instruksional: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 1990. *Komunikasi Pendidikan dan Komunikasi Instruksional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Jurnal:

- Kiki Zakiyah dan Muthiah Umar, 2006. "Komunikasi Instruksional dalam Proses Pembelajaran Mahasiswa: Studi Deskriptif Kuantitatif Komunikasi Instruksional dalam Proses Pembelajaran Mahasiswa". *Jurnal Mediator*. Vol 7. Bandung.