

Hubungan Manajemen Komunikasi Pelatihan Keterampilan Dasar dengan Motivasi Kerja Karyawan

Relation Of Communication Management in Basic Skills Training And Employee Work Motivation

¹Yudy Dwi Maulana, ²Nurhastuti

^{1,2}*Prodi Ilmu Manajemen Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
email:¹yudydwim@gmail.com, ²nurhastuti16@yahoo.com*

Abstract. The focus of this research is the communication management in basic skills training directed to employee work motivation at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk., Bandung I. branch. This research adopts a descriptive analysis method with quantitative approach. The main research data of this research in the quantitative data extracted from questionnaires distributed to 67 respondents as sample from 207 homogenous populations since all of the population originated from employees who graduated from basic skills training. Data calculation from the validity and reliability test demonstrates that the questionnaire is a valid and reliable instrument, thus deemed proper to be utilized as the main research material. Studies revealed that the basic training skills conducted by PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk., Bandung I branch, still poses several weaknesses. For example, the training has yet to be able to motivate the employee at Alfamart Mini Market under the management of PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Bandung I branch. Some of the weaknesses that emerge as result of research showed that the instructor was found to be lacking in socialization and less dynamic. The media has been hampering the learning of training material. On the other hand, the training material also adopts formal language which is deemed complicated by the trainee. On a note, the trainee' compatibility does not match with the talent and work interest, therefore diminishing their work motivation. The issues above maybe resolved, by developing the instructor in terms of dynamic socialization capability. Training media has to be adjusted with the needs to simplify the presentation of training materials. In addition, training materials should be directed to operational practice. Basic skills trainee should be selected based on their talents and interest so that their work motivation maybe be enhanced with standardized work indication, sense of pride, sense of value, hard working, capable of working independently and resilient.

Key Word : Basic Skills Training, Instructional Method, Work Motivation.

Abstrak. Fokus penelitian ini adalah manajemen komunikasi pelatihan keterampilan dasar yang diarahkan kepada motivasi kerja Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Bandung I. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif. Data utama penelitian ini adalah data kuantitatif dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada 67 responden sebagai sampel dari 207 populasi homogen karena semua populasi berasal dari karyawan lulusan pelatihan keterampilan dasar. Data hitung hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrument kuesioner tersebut adalah valid dan reliable, sehingga sangat layak untuk digunakan sebagai bahan utama dalam penelitian. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa pelatihan keterampilan dasar yang dilaksanakan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Bandung I masih terdapat kelemahan. Hal tersebut ditandai dengan belum mampu membangkitkan motivasi kerja karyawan di Mini Market Alfamart yang bernaung di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Bandung I. Kelemahan yang terbukti atas dasar hasil penelitian yaitu instruktur yang kurang bersosialisasi dan dinamis. Media kurang memudahkan dalam penyampaian materi latih. Materi latih karena menggunakan bahasa baku yang kurang dikenal peserta latih. Peserta latih kurang tepat dengan bakat dan minat kerja, sehingga kurang motivasi kerja. Penanggulangan permasalahan tersebut dapat dengan membina instruktur agar memiliki kemampuan dalam bersosialisasi dengan dinamis. Media latih yang digunakan disesuaikan dengan kebutuhan agar memudahkan dalam penyampaian materi latih. Materi latih diarahkan langsung kepada pelaksanaan kerja operasional. Peserta latih yang diikutsertakan pelatihan keterampilan dasar disesuaikan dengan bakat dan minatnya. Hal tersebut untuk membangkitkan motivasi kerja karyawan dengan indikator bekerja sesuai standar, senang bekerja, merasa berharga, bekerja keras, sedikit pengawasan, serta semangat juang tinggi.

Kata Kunci : Pelatihan Keterampilan Dasar, Metode Intruksional, Motivasi Kerja.

A. Pendahuluan

PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan retail. Sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, maka PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Cabang Bandung I memberikan pengarahan dan bimbingan bagi karyawan sebagai usaha untuk memperoleh tenaga kerja yang profesional. Setiap calon karyawan yang lulus seleksi tidak langsung diberi tugas dengan status karyawan, melainkan terlebih dahulu diberikan pelatihan keterampilan dasar yang diarahkan ke pekerjaan praktis dan teknis sesuai dengan penempatan posisi atau jabatan yang akan ditempati.

Permasalahan yang dihadapi PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. terkait pelatihan keterampilan dasar bagi karyawan adalah hasil pelatihan keterampilan dasar tidak membawa perubahan bagi karyawan yang terlihat dari rendahnya motivasi kerja karyawan dalam pencapaian target perusahaan. Loyalitas karyawan dalam menjalankan tugas secara operasional sangat rendah. Indikasi yang terlihat adalah potensi *turn over* sangat tinggi merupakan dampak dari kelemahan penyampaian instruksi kepada peserta latih, sehingga kurang berhasil merubah perilaku karyawan. Kenyataan membuktikan bahwa tidak ada kesamaan keyakinan, sikap, dan perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan secara operasional, sehingga kesenjangan komunikasi instruksional dalam pelatihan keterampilan dasar sangat terlihat nyata menentukan dalam merubah keyakinan, sikap, dan perilaku karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka penelitian ini mengangkat permasalahan sebagai berikut: “Apakah ada hubungan yang signifikan antara manajemen komunikasi pelatihan keterampilan dasar dengan motivasi kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Cabang Bandung I?”. Selanjutnya penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara instruktur pada manajemen komunikasi pelatihan keterampilan dasar dengan motivasi kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Cabang Bandung I.
2. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara media latih yang digunakan dalam manajemen komunikasi pelatihan keterampilan dasar dengan motivasi kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Cabang Bandung I.
3. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara materi latih dalam manajemen komunikasi pelatihan keterampilan dasar dengan motivasi kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Cabang Bandung I.
4. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara peserta latih dalam manajemen komunikasi pelatihan keterampilan dasar dengan motivasi kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Cabang Bandung I.

B. Landasan Teori

R. Wayne Pace dan Don F. Faules (Nasution, 2011: 126) menjelaskan manajemen komunikasi adalah proses timbal balik (resiprokal) pertukaran sinyal untuk memberi informasi, membujuk atau memberi perintah, berdasarkan makna yang sama dan dikondisikan oleh konteks hubungan para komunikator dan konteks sosialnya. Keberhasilan dalam pelaksanaan operasional komunikasi pelatihan akan sangat ditentukan fungsinya yang meliputi empat dimensi sebagaimana dikemukakan Hamidi (2010: 71) terdiri dari “dimensi instruktur sebagai komunikator, media yaitu alat peraga, message atau materi latih, dan peserta latih sebagai komunikan”. Masing-masing dimensi akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Instruktur

Peran instruktur dalam komunikasi pelatihan sangat penting dan menentukan, karena instruktur bekerja sejak perencanaan, penataan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam setiap gerak langkah komunikasi pelatihan secara operasional di lapangan. (Hamidi, 2010: 79). Instruktur dalam manajemen komunikasi pelatihan merupakan tumpuan harapan bagi keberhasilan, sehingga indikator yang harus dimiliki instruktur menurut Jourdan (Yusuf, 2010: 64) sebagai berikut: a) *credibility* (kredibelitas); b) *expertise* (keahlian); c) *trustworthiness* (kepercayaan); d) *dynamism* (kedinamisan); e) *sociability* (bersosialisasi); f) *charismatism* (kharismatik)

2. Media

Media adalah sarana komunikasi dalam menyalurkan informasi kepada komunikan. Rakhmat (2009: 22). Kebutuhan media dalam berkomunikasi akan ditentukan situasi dan kondisi. Manajemen komunikasi pelatihan sebagai bentuk komunikasi yang bersifat khusus, maka akan membutuhkan media yang bersifat khusus.

3. Materi latihan

Bahan pelatihan merupakan pesan yang harus disampaikan instruktur dan harus dimengerti serta dipahami peserta latihan. Jenis dan bentuk pesan dalam berkomunikasi akan selalu disesuaikan dengan kebutuhan, baik kebutuhan komunikator untuk merubah sikap komunikan maupun kebutuhan komunikan untuk memahami pesan yang disampaikan komunikator. Demikian pula dalam pelatihan akan memiliki pesan yang bersifat khusus yaitu pedoman kerja, modul, makalah, jadwal kerja, format kerja, dan naskah. (Hamidi, 2010: 114).

4. Peserta latihan

Komunikan dalam pelatihan adalah peserta latihan merupakan dimensi terpenting, karena peserta latihan sebagai objek instruktur dalam penyampaian materi latihan. Keberhasilan manajemen komunikasi pelatihan dapat dilihat dari segi kemampuan peserta latihan setelah mengikuti pelatihan. Indikator keberhasilan pelatihan dinilai dari segi kemampuan peserta latihan dalam mencerna materi yang disampaikan instruktur. Pelaksanaan pelatihan harus diawali dengan pemahaman mengenai kondisi peserta latihan, terutama yang berkaitan dengan latar belakang pendidikan, bakat, minat, motivasi, dan perhatian peserta terhadap materi latihan yang jadi bahan dalam manajemen komunikasi pelatihan. (Hamidi, 2010: 122).

Apabila keempat dimensi dalam pelaksanaan operasional komunikasi pelatihan tidak terintegrasi dengan baik dengan kebutuhan perusahaan dapat menyebabkan hasil pelatihan kerja tidak terimplementasi dengan baik pada pekerjaan sehingga berdampak pada penurunan motivasi kerja. Motivasi terhadap karyawan merupakan jalan terbaik untuk membangkitkan semangat kerja agar karyawan menjadi lebih produktif. Menggerakkan karyawan dalam suatu perusahaan agar mau dan mampu bekerja dengan efektif, efisien, dan produktif, seorang manajer harus berusaha untuk menciptakan keyakinan pada kalangan bawah. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menanamkan keyakinan yang mendalam pada diri setiap karyawan bahwa faktor motivasional akan selalu mendapat perhatian pada tatanan manajerial di perusahaan. Memberikan motivasi kepada karyawan dalam suatu perusahaan akan berpengaruh terhadap bentuk interaksi karyawan. George M, & Gareth R. Jones (2011: 181) mendefinisikan motivasi kerja sebagai yang bersifat psikologis dalam pelaksanaan kerja seseorang bahwa keberhasilan pendekatan langsung seseorang dalam sebuah organisasi, tingkat

seseorang berusaha, dan tingkat seseorang menetap. Adapun indikator karyawan yang memiliki motivasi kerja adalah: 1) bekerja sesuai standar; 2) senang bekerja; 3) merasa berharga; 4) bekerja keras; 5) sedikit pengawasan; dan 5) semangat yang tinggi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil analisis regresi ganda sebagai berikut.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Ganda Coefficients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients
	A	Std Error	Beta
1 (Constant)	4.967	1.386	
Instruktur	.446	.072	.406
Media	.572	.089	.411
Materi	.254	.197	.359
Peserta	.352	.598	.444

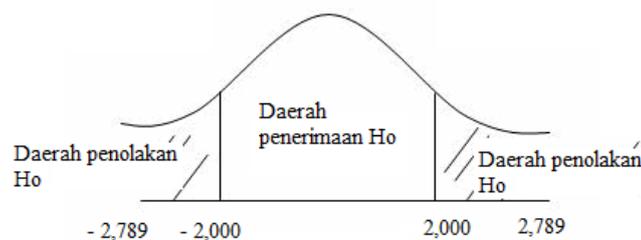
Persamaan regresi ganda yang didapatkan sebagai berikut.

$$Y=4.967+0,446X_1+0,572X_2+0,254X_3+0,352X_4+\epsilon$$

Data hitung persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai bahwa jika manajemen komunikasi pelatihan keterampilan dasar (instruktur, media, materi, dan peserta) konstan, maka proses motivasi akan diperkirakan mencapai besaran 4.967. Apabila X_1 (instruktur) dipersepsikan lebih baik dari X_2 , X_3 , dan X_4 konstan, maka nilai Y akan bertambah 0,446 sedangkan jika X_2 (media latihan) dipersepsikan lebih baik dari X_1 , X_3 , dan X_4 , maka nilai Y akan bertambah sebesar 0,572. Nilai $b_3=0,254$, artinya adalah jika X_3 (materi latihan) dipersepsikan lebih baik dari X_1 , X_2 , dan X_4 , maka nilai Y akan bertambah sebesar 0,254, kemudian jika X_4 (materi latihan) dipersepsikan lebih baik dari X_1 , X_2 , dan X_3 , maka nilai Y akan bertambah sebesar 0,352.

Selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis secara parsial yang hasilnya sebagai berikut:

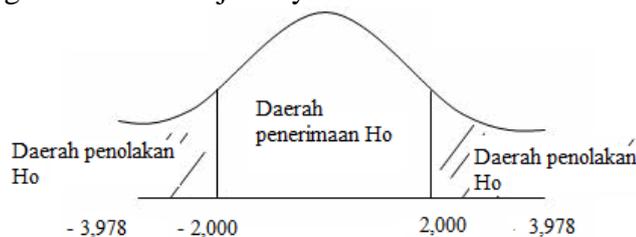
1. X_1 (instruktur latihan) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,789 dengan mengambil $\alpha 5\%$, maka nilai t_{tabel} atau $t_{0,05,59} = 2,000$. Tingkat signifikan $0,039 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal tersebut memberikan arti bahwa terdapat hubungan yang erat antara instruktur latihan dengan motivasi kerja karyawan.



Gambar 1. Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis X_1 Terhadap Y

Hasil ini mengindikasikan semakin positif kredibilitas yang dimiliki oleh instruktur latih akan meningkatkan kepercayaan peserta terhadap pelatih tersebut, sehingga berdampak pada peningkatan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, apabila kredibilitas instruktur latih rendah dari segi keahlian maupun komunikasi akan menyebabkan

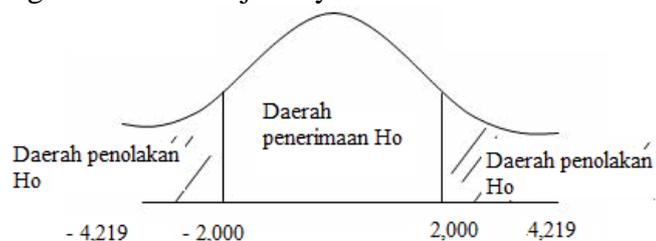
2. X_2 (media latih) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,978 dengan mengambil $\alpha 5\%$, maka nilai t_{tabel} atau $t_{0,05,59} = 2,000$ sehingga signifikan $0,048 < 0,05$. Jadi H_0 ditolak. Hal tersebut memberikan arti bahwa terdapat hubungan yang erat antara media latih dengan motivasi kerja karyawan.



Gambar 2. Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis X_2 Terhadap Y

Hasil di atas mengindikasikan semakin positif persepsi karyawan terhadap penggunaan media latih terutama terkait kesesuaian antara kebutuhan dalam penyampaian instruksi oleh instruktur dengan kemudahan peserta latih dalam menerima instruksi yang harus dijalankan secara operasional akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja. Sebaliknya, apabila terjadi ketidaksesuaian berimplikasi pada menurunnya motivasi kerja karyawan.

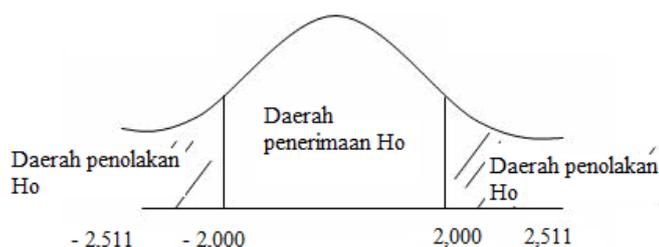
3. X_3 (materi latih) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,219 dengan mengambil $\alpha 5\%$, maka nilai t_{tabel} atau $t_{0,05,59} = 2,000$ sehingga signifikan $0,048 < 0,05$. Jadi H_0 ditolak. Hal tersebut memberikan arti bahwa terdapat hubungan yang erat antara materi latih dengan motivasi kerja karyawan.



Gambar 3. Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis X_3 Terhadap Y

Hasil di atas mengindikasikan kepastian dan ketepatan materi latih dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan dasar akan sangat menentukan bagi keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang terampil akan memiliki motivasi kerja tinggi. Sebaliknya apabila materi latih yang diberikan tidak sesuai dengan pelaksanaan tugas, maka tidak akan meningkatkan keterampilan karyawan sehingga berimplikasi pada penurunan motivasi kerja karyawan.

4. X_4 (peserta latih) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,511 dengan mengambil $\alpha 5\%$, maka nilai t_{tabel} atau $t_{0,05,59} = 2,000$, sehingga signifikan dengan koefisien $0,048 < 0,05$. Jadi H_0 ditolak. Hal tersebut memberikan arti bahwa terdapat hubungan erat yang tidak terpisahkan antara peserta latih dengan motivasi kerja karyawan.



Gambar 4. Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis X_4 Terhadap Y

Hasil di atas mengindikasikan apabila peserta latih memiliki persepsi yang positif terhadap pelatihan keterampilan dasar terutama sejalan dengan harapan dan keinginan peserta latih, baik bakat, minat, dan cita-citanya akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya apabila peserta latih memiliki persepsi yang negatif akan berimplikasi pada penurunan motivasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan menganggap bahwa pelatihan keterampilan dasar tidak sesuai dengan kebutuhan.

Hasil penelitian menunjukkan bukti nyata bahwa secara simultan terdapat hubungan variabel X dengan Y dengan besaran 69,39%. Hasil hitung tersebut terletak pada posisi kategori 60-79% dengan interpretasi baik. Kondisi demikian dapat diinterpretasikan secara operasional bahwa terdapat hubungan yang baik antara manajemen komunikasi pelatihan keterampilan dasar dengan motivasi kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Cabang Bandung I sebesar 69,39%. Sedangkan sisanya sebesar 30,61% merupakan hubungan dengan faktor lain (ϵ) yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Tabel 2. Data Hitung Koefisien Korelasi Determinan Parsial

No.	Dimensi	Data Hitung KD Parsial	%
1	Instruktur Latih	0,406x0,411x100%	16,68
2	Media Latih	0,411x0,418x100%	17,17
3	Materi Latih	0,319x0,473x100%	16,98
4	Peserta Latih	0,444x0,418x100%	18,56
Total			69,39

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2016.

Kontribusi hubungan antara manajemen komunikasi pelatihan keterampilan dasar dengan motivasi kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Bandung I mendapat dukungan terbesar dari peserta latih yaitu 18,56%. Disusul kemudian kontribusi dukungan dari media latih yang digunakan dalam pelatihan keterampilan dasar yaitu 17,17%. Selanjutnya mendapat kontribusi dari materi latih sebesar 16,98% dan kontribusi terkecil dari instruktur latih yaitu 16,68%.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dan dibahas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara instruktur pada manajemen komunikasi pelatihan keterampilan dasar dengan motivasi kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, sehingga semakin baik instruktur dalam menyampaikan instruksinya kepada peserta latih, maka akan semakin meningkat motivasi kerja karyawan dengan besaran koefisien 0,167 yaitu termasuk pada kategori sedang.
2. Terdapat hubungan antara media latih pada manajemen komunikasi pelatihan keterampilan dasar dengan motivasi kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, sehingga semakin baik media latih, maka akan semakin meningkat motivasi kerja karyawan dengan besaran koefisien 0,172 yaitu termasuk pada kategori sedang.
3. Terdapat hubungan antara materi latih pada manajemen komunikasi pelatihan keterampilan dasar dengan motivasi kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, sehingga semakin baik materi latih dalam, maka akan semakin meningkat motivasi kerja karyawan dengan besaran koefisien 0,169 termasuk pada kategori sedang.
4. Terdapat hubungan antara peserta latih pada manajemen komunikasi pelatihan keterampilan dasar dengan motivasi kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, sehingga semakin tepat peserta latih, baik cita-cita, keinginan, harapan, maupun motivasinya, maka akan semakin meningkat motivasi kerja karyawan dengan besaran koefisien 0,187 yaitu termasuk pada kategori sedang.

E. Saran

Saran Teoritis

1. Untuk penelitian mengenai komunikasi pelatihan keterampilan dasar dengan menggunakan dasar teoretis komunikasi instruksional di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, dipandang perlu untuk dilakukan penelitian lanjutan yaitu penelitian dari aspek lain yang berkaitan dengan komunikasi pelatihan keterampilan dasar dengan memanfaatkan dasar teoretis komunikasi instruksional.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan penelitian dengan pendekatan kualitatif untuk mengetahui lebih mendalam mengenai obyek penelitian secara maksimal dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

Saran Praktis

1. Instruktur dalam manajemen pelatihan keterampilan dasar dengan metode komunikasi instruksional merupakan tumpuan harapan terpenting bagi pencapaian target yaitu memberikan motivasi kerja karyawan. Instruktur juga harus dekat dan memberikan kemudahan kepada peserta latih. Kemudian yang tidak kalah penting bagi instruktur yaitu harus memiliki sifat dinamis, sehingga menjadikan peserta latih yang memiliki pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapan dan keinginan konsumen. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Cabang Bandung I harus melakukan pembinaan bagi instruktur secara khusus.
2. Media latih dalam pelaksanaan manajemen komunikasi pelatihan keterampilan dasar dengan menggunakan metode komunikasi instruktur harus disertai dengan media latih yang tepat dan lengkap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedang berkembang, sehingga peserta latih

dapat membangkitkan motivasi kerja karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

3. Target yang harus dicapai adalah pengetahuan, pengertian, dan pemahaman peserta latih terhadap materi latih pada manajemen komunikasi pelatihan keterampilan dasar dengan menggunakan metode komunikasi instruksional. Hal tersebut sangat penting diperhatikan bahwa materi latih harus memberikan kemudahan diketahui, dimengerti, dan dipahami peserta latih secara merata, sehingga dapat melahirkan karyawan yang memiliki motivasi kerja.
4. Peserta latih merupakan sasaran utama dalam memperoleh karyawan yang memiliki motivasi kerja, sehingga setiap langkah kerja dalam manajemen komunikasi pelatihan keterampilan dasar dengan menggunakan metode komunikasi instruksional harus ditempuh dengan tertib dan teratur. Hal yang perlu dilakukan adalah *pretest* dan *posttest* agar diketahui dan dipahami mengenai bakat dan minat karyawan dalam menjalankan tugasnya. Langkah kerja tersebut sangat penting dilakukan agar pelatihan keterampilan dasar dapat melahirkan motivasi kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- George Menard, and Gareth R. Johnes 2011. *Motivation and Personality Development*. New York: Harper & Row Publisher.
- Hamidi. 2010. *Metode Penelitian dan Teori Komunikasi. Pendekatan Praktis Penulisan Proposal dan Laporan Penelitian*. Malang: UMM Press.
- Nasution, Zulkarnaen. 2011. *Komunikasi Pembangunan: Pengenalan Teori dan Penerapannya*. Edisi Revisi 2. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2009. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Yusuf, Pawit M. 2010. *Komunikasi Instruksional. Teori dan Praktek*. Jakarta: Bumi Aksara.