

## ABSTRACT

### *Confidence Relationships With Adaptive Capabilities: Studies on PT. Main Technical Bukaka Balikpapan*

Tri Mei Handoko. 08.11.1001.3510.029. Fakultas Psikologi Program Studi Psikologi.  
Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, 2013.

This study aims to reveal the relationship of confidence with the ability to adapt Bukaka Technical Employees in Main Balikpapan PT. No matter how small changes in employee confidence will affect the employee's ability to adapt. Employee behavior will be correlated with the ability to adapt. The population in this study were employees working at PT. Main Technical Bukaka Balikpapan. As many as 143 samples taken from 319 respondents the existing population.

Non-parametric correlation test using the product moment correlation coefficient to determine the relationship between variables X and Y values by comparing the count  $r$  with  $r$  table. From the calculations,  $r$  of 0.6250. After the results of the analysis are compared with the  $r$  table (table critical value) where  $N = 143$  with a significance level of 0.05, it turns out empirical count  $r$  is greater than  $r_{table}$  ( $0.6250 > 0.176 > 0.230$ ). Thus the working hypothesis ( $H_1$ ) be accepted as true and reject the null hypothesis ( $H_0$ ). This means that there is a significant relationship between self-confidence with the adaptability of employees at PT. Main Technical Bukaka Balikpapan

**Keywords:** *self-confidence, adaptability, behavior.*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Makhluk hidup yang ada di dunia ini, hidup dengan berbagai permasalahannya, khususnya sebagai makhluk sosial yang selalu membutuhkan orang lain untuk menjalankan aktivitas kesehariannya.

Sebagai makhluk sosial, manusia selalu berinteraksi serta membutuhkan orang lain dalam hidupnya.

Oleh karena itu diperlukan kecakapan dan kemampuan untuk dapat bergaul dan diterima dengan baik di lingkungan tempat mereka berada yakni kemampuan untuk melakukan adaptasi terhadap lingkungan tersebut

Adaptasi memerlukan kecakapan individu untuk mempertimbangkan apa saja yang akan dilakukan agar dapat diterima dengan baik di lingkungan barunya.

Hal ini dikarenakan kemampuan beradaptasi atau penyesuaian diri merupakan suatu bentuk perilaku yang

didasarkan atas pertimbangan akal dan kemampuan rasa, salah satunya adalah memiliki rasa percaya diri.

Untuk dapat berkomunikasi dengan lingkungan sekitarnya, maka manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti diantaranya adalah rasa memilikinya kepercayaan diri yang kuat

Jadi seseorang karyawan yang memiliki rasa percaya diri akan memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan dimana dia bekerja.

Namun dari fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan pada kenyataannya, sering terjadi seorang karyawan yang kurang memiliki rasa percaya diri, akibat dari kurangnya kemampuan (skill) yang dimiliki, atau kesalahan pada pemilihan lapangan pekerjaan yang tidak sesuai dengan skill yang dimiliki.

Berakibat pada kurangnya kemampuan karyawan tersebut untuk beradaptasi

terhadap lingkungan kerja, baik antar sesama karyawan maupun dengan lingkungan kerjanya itu sendiri

#### Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara kepercayaan diri dengan kemampuan beradaptasi pada karyawan PT. Bukaka Tehnik Utama Balikpapan

#### Tujuan Penelitian

Untuk melihat hubungan antara kepercayaan diri dengan kemampuan beradaptasi karyawan di PT. Bukaka Tehnik Utama Balikpapan

### KERANGKA DASAR TEORI

#### Kemampuan Beradaptasi

Adaptasi merupakan kemampuan menyesuaikan diri sebagai bentuk perilaku yang pada umumnya didasarkan atas keseimbangan kemampuan akal dan kemampuan rasa, karena manusia tidak hanya memiliki otak tetapi juga mempunyai emosi dan keterampilan, baik

keterampilan berkomunikasi maupun keterampilan fisik jasmaniah.

W.A. Gerungan menyebutkan bahwa “Penyesuaian diri adalah mengubah diri sesuai dengan keadaan lingkungan, tetapi juga mengubah lingkungan sesuai dengan keadaan (keinginan diri)”.

Jadi menurut penulis bahwa beradaptasi bisa juga diartikan dengan penyesuaian diri terhadap lingkungan. Penyesuaian diri ini merupakan mengubah perilaku individu agar bisa bersesuaian dengan lingkungan, baik lingkungan masyarakat maupun lingkungan tempat bekerja

#### Kepercayaan Diri

Percaya Diri dapat dimengerti sebagai sikap positif seseorang yang mengukur kemampuan dirinya untuk mengembangkan penilaian yang positif terhadap dirinya maupun lingkungan atau situasi yang dihadapinya. Rasa percaya diri itu sendiri merupakan dimensi evaluatif yang menyeluruh dari diri sendiri.

Biasanya kepercayaan diri merupakan sesuatu keyakinan akan kemampuan diri sendiri yang secara adekuat dan menyadari kemampuan-kemampuan yang dimiliki serta dapat memanfaatkannya secara tepat

Lauster mengatakan bahwa kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau perasaan yakin atas kemampuan diri sendiri sehingga orang lain yang bersangkutan tidak terlalu cemas dalam tindakan-tindakannya, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai dengan keinginan dan bertanggung jawab atas perbuatannya, hangat dan sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan berpartisipasi serta dalam mengenal kelebihan dan kekurangannya.

Jadi menurut hemat penulis bahwa kepercayaan diri adalah kondisi dimana individu dapat mengevaluasi keseluruhan dari dirinya sehingga memberi keyakinan kuat pada kemampuan dirinya untuk melakukan tindakan dalam mencapai berbagai tujuan di dalam hidupnya.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### Hasil Penelitian

Penyajian data hasil penelitian dalam bab ini adalah data-data yang ada hubungannya dengan materi penulisan skripsi ini. Data dalam penelitian ini adalah semua gejala yang meliputi variabel adaptasi sebagai variabel bebas (independen variabel) dan kepercayaan diri sebagai variabel terikat (dependen variabel).

Adapun aspek dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut : variabel adaptasi terdiri dari aspek kemaatangan emosional yang indikatornya pengendalian diri dan sikap diri, aspek kematangan intelektual, indikatornya adalah : wawasan diri dan pengambilan keputusan, aspek kematangan sosial, indikatornya, partisipasi sosial dan kerja sama, tanggung jawab, indikatornya adalah sikap jujur dan bertindak independen. Sedangkan untuk

variabel kepercayaan diri, aspeknya terdiri dari kemampuan diri, dengan indikatornya adalah kreativitas kerja dan prestasi kerja, aspek bertindak mandiri, dengan indikator pengambilan keputusan dan peranan dalam organisasi, aspek positif diri dengan indikator mempunyai gagasan ide dan sikap keterbukaan, dan aspek pengungkapan pendapat dengan indikator berani menyampaikan pendapat dan berani menentang pendapat.

Berikut ini penulis akan menguraikan data kedua variabel tersebut, berdasarkan aspek perindikator.

**1. Kepercayaan Diri (Variabel X)**

Kepercayaan diri adalah suatu sikap optimis dengan memperhatikan akan kemampuannya secara realistis, memperlihatkan penampilan diri baik fisik maupun psikis. Adapun indikator dari variabel kepercayaan diri secara berurutan diuraikan sebagai berikut :

**a. Keyakinan akan kemampuan diri.**

Yang dimaksud dengan keyakinan akan kemampuan diri yakni suatu sikap dimana seorang karyawan harus memiliki keyakinan akan memiliki potensi, bakat, kreativitas, kependapaian dan prestasi untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan. Berikut akan dikemukakan tanggapan responden mengenai indikator ini kedalam suatu tabel berikut :

**Tabel 4.1. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kreativitas Kerja**

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	43	30,07
Baik	4.00	79	55,24
Cukup Baik	3.00	21	14,69
Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak	1.00	0	0

Baik			
Jumlah	143	100	

Sumber Data : Diolah Dari Hasil

#### Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisisioner yang disebarkan kepada 143 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 43 orang (30,07%) yang menyatakan bahwa kreativitas kerja karyawan di PT. Bukaka Teknik Utama Balikpapan sangat baik, sebanyak 79 orang (55,24%) yang menyatakan baik, sebanyak 21 orang (14,69%) yang menyatakan cukup baik, sedangkan yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

Selanjutnya untuk pertanyaan kedua tentang indikator prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Prestasi Kerja**

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	32	22,38
Baik	4.00	89	62,24
Cukup Baik	3.00	22	15,38

Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak Baik	1.00	0	0
Jumlah		78	100

Sumber Data : Diolah Dari Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisisioner yang disebarkan kepada 143 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 32 orang (22,38%) yang menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan di PT. Bukaka Teknik Utama Balikpapan sangat baik, sebanyak 89 orang (62,24%) yang menyatakan baik, sebanyak 22 orang (15,38%) yang menyatakan cukup baik dan jawaban kurang baik dan tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

#### b. Bertindak Mandiri

Bertindak mandiri dalam mengambil keputusan, yakni suatu sikap seorang karyawan untuk meyakini bahwa tindakan yang akan diambil adalah benar, tidak selalu bergantung pada orang lain, serta mempunyai banyak energi dan semangat karena mempunyai motivasi yang tinggi untuk bertindak mandiri dalam mengambil keputusan. Berikut tanggapan

responden mengenai indikator ini, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Pengambilan Keputusan**

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	30	20,98
Baik	4.00	88	61,54
Cukup Baik	3.00	25	17,48
Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak Baik	1.00	0	0
Jumlah		143	100,00

Sumber Data : Diolah Dari Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada 143 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 30 orang (20,98%) yang menyatakan bahwa karyawan berani mengambil keputusan sangat baik, sebanyak 88 orang (61,54%) yang menyatakan baik, sebanyak 25 orang (17,48%) yang menyatakan cukup baik dan

jawaban kurang baik dan tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

Selanjutnya untuk indikator peranan dalam organisasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.4. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Peranan Dalam Organisasi**

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	25	17,48
Baik	4.00	96	67,13
Cukup Baik	3.00	22	15,38
Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak Baik	1.00	0	0
Jumlah		143	100

Sumber Data : Diolah Dari Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada 143 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 25 orang (17,48%) yang menyatakan bahwa karyawan merasa memiliki peranan di PT. Bukaka Tehnik Balikpapan pada kategori sangat baik, sebanyak 96 orang (67,13%)

yang menyatakan baik, sebanyak 22 orang (15,38%) yang menyatakan cukup baik dan jawaban kurang dan jawaban tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

**c. Positif Diri**

Maksudnya adalah merasa positif terhadap diri sendiri, yakni suatu sikap dimana seseorang harus merasa positif terhadap dirinya sendiri, sehingga timbul rasa percaya diri untuk dapat menghargai orang lain dengan segala kekurangan dan kelebihanannya. Berikut akan dikemukakan tanggapan responden untuk indikator mempunyai ide dan gagasan, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.5. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Ide dan Gagasan**

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	19	13,29
Baik	4.00	95	66,43
Cukup Baik	3.00	29	20,28

Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak Baik	1.00	0	0
Jumlah		143	100

Sumber Data : Diolah Dari Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada 143 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 19 orang (13,29%) yang menyatakan bahwa dalam bekerja di P PT. Bukaka Tehnik Utama Balikpapan memiliki rasa positif thinking terhadap dirinya sendiri pada kategori sangat baik, sebanyak 95 orang (66,43%) yang menyatakan pada kategori baik, dan sebanyak 29 orang (20,29%) yang menyatakan cukup baik, sedangkan jawaban kurang baik dan jawaban tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

Selanjutnya untuk indikator kedua tentang sikap keterbukaan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.6. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Sikap Keterbukaan**

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	21	14,69



Baik	4.00	96	67,13
Cukup Baik	3.00	26	18,18
Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak Baik	1.00	0	0
Jumlah		143	100

**Tabel 4.7. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Berani Menyampaikan Pendapat**

Sumber Data : Diolah Dari Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada 143 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 21 orang (14,69%) yang menyatakan bahwa memiliki sikap terbuka kepada orang lain baik pihak manajemen maupun sesama rekan kerja sangat baik, sebanyak 96 orang (67,13%) yang menyatakan baik, sebanyak 26 orang (18,18%) yang menyatakan cukup baik, sedangkan untuk jawaban kurang baik dan jawaban tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

#### d. Pengungkapan Pendapat

Maksudnya adalah karyawan berani mengungkapkan pendapat yang merupakan sikap dimana seorang karyawan mampu mengutarakan sesuatu dalam dirinya yang ingin diungkapkan kepada orang lain tanpa adanya paksaan atau rasa yang dapat menghambat pengungkapan tersebut.

Berikut tanggapan responden mengenai berani menyampaikan pendapat, seperti terlihat pada tabel berikut :

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	22	15,38
Baik	4.00	91	63,64
Cukup Baik	3.00	30	20,98
Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak Baik	1.00	0	0
Jumlah		143	100

Sumber Data : Diolah Dari Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada 143 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 22 orang (15,38%) yang menyatakan berani menyampaikan pendapat dalam pelaksanaan kegiatan dan proses-proses

pekerjaan yang sudah ditetapkan pada kategori sangat baik, sebanyak 91 orang (63,64%) yang menyatakan baik, sebanyak 30 orang (20,98%) yang menyatakan cukup baik sedangkan jawaban kurang baik dan jawaban tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

Selanjutnya untuk indikator kedua yakni berani menentang pendapat dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Berani Menentang Pendapat**

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	19	13,29
Baik	4.00	89	62,24
Cukup Baik	3.00	35	24,48
Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak Baik	1.00	0	0
Jumlah		143	100

Sumber Data : Diolah Dari Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebar<sup>a</sup> kepada 143 orang responden, dapat

diketahui bahwa sebanyak 19 orang (13,29%) yang menyatakan bahwa karyawan selama bekerja di PT. Bukaka Tehnik Utama Balikpapan dalam bekerja berani menentang pendapat yang dikeluarkan oleh pihak manajemen jika itu merugikan hak-hak karyawan dan tidak sesuai dengan kesepakatan kerja kategori sangat baik, sebanyak 89 orang (62,24%) yang menyatakan baik, dan sebanyak 35 orang (24,48%) yang menyatakan cukup baik, sedangkan jawaban kurang baik dan jawaban tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

## 2. Kemampuan Beradaptasi (Variabel Y)

Kemampuan beradaptasi karyawan adalah merupakan proses penyesuaian diri yang dinamik, terus menerus yang mencakup respon mental dan tingkah laku dalam mengatasi kebutuhan-kebutuhan dalam diri karyawan, sehingga tercapai tingkat keselarasan atau harmoni antara dalam diri karyawan dengan lingkungan dimana dia tinggal atau bekerja. Adapun aspek-aspek dari variabel kemampuan beradaptasi secara berurutan diuraikan per indikator sebagai berikut :

### Kematangan Emosional

Kematangan emosional, yakni suatu kondisi dimana seorang karyawan dapat mengatasi emosional diri sendiri, dapat memahami suasana lingkungan, sikap dan perasaan terhadap kemampuan dan kenyataan diri sendiri. Berikut akan dikemukakan tanggapan responden mengenai indikator dari aspek kematangan emosional ini kedalam suatu tabel berikut :

**Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Pengendalian Diri**

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	21	14,69
Baik	4.00	90	62,94
Cukup Baik	3.00	32	22,38
Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak	1.00	0	0

Baik			
Jumlah		143	100

Sumber Data : Diolah Dari Hasil

#### Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarakan kepada 143 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 21 orang (14,69%) yang menyatakan bahwa karyawan yang melaksanakan pekerjaan di PT. Bukaka Teknik Utama Balikpapan memiliki pengendalian diri pada kategori sangat baik, sebanyak 90 orang (62,94%) yang menyatakan baik, sebanyak 32 orang (22,38%) yang menyatakan cukup baik, sedangkan yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

Selanjutnya untuk indikator kedua yakni sikap diri dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Sikap Diri**

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	22	15,38
Baik	4.00	89	62,24
Cukup Baik	3.00	32	22,38

Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak Baik	1.00	0	0
Jumlah		143	100

**Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Wawasan Diri**

Sumber Data : Diolah Dari Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada 143 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 22 orang (15,38%) yang menyatakan bahwa karyawan selalu memiliki sikap diri yang tenang dan dewasa dalam bekerja di PT. Bukaka Tehnik Utama Balikpapan sangat baik, sebanyak 89 orang (62,24%) yang menyatakan baik sebanyak 32 orang (22,38%) yang menyatakan cukup baik, sedangkan yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

**b. Kematangan Intelektual**

Kematangan intelektual, yakni suatu kondisi dimana karyawan dapat memahami akan kemampuan wawasan diri sendiri, memahami kemampuan orang lain, bijak dalam pengambilan keputusan serta terbuka dalam mengenal lingkungan kerja. Berikut tanggapan responden mengenai aspek kematangan intelektual dari

indikator, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Kategori	Bobot	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	5.00	24	16,78
Baik	4.00	90	62,94
Cukup Baik	3.00	29	20,28
Kurang Baik	2.00	0	0,00
Tidak Baik	1.00	0	0
Jumlah		143	100

Sumber Data : Diolah Dari Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada 143 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 24 orang (16,78%) yang menyatakan bahwa karyawan memiliki wawasan diri yang luas

selama bekerja di PT. Bukaka Teknik Utama Balikpapan pada kategori sangat baik, sebanyak 90 orang (62,94%) yang

Fatimah, Enung, 2006, *Psikologi Perkembangan*, Pustaka Setia, Bandung.

#### DAFTAR PUSTAKA

Afiatin, T. & Martaniah, S.M., 1988. *Peningkatan Kepercayaan Diri remaja Melalui Konseling Kelompok*, Jurnal Psikologika, No. 6 Tahun III, 1998.

Azwar, S., (2007). *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Anshari. H., 1996, *Kamus Psikologi*, Usaha Nasional, Surabaya.

Al-Uqshari, Yusuf, 2005, *Percaya Diri: Pasti!*, Gema Insani, Jakarta.

Angelis, De Barbara, 2003, *Confidence Sumber Sukses Dan Kemandirian*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Agustiani, Hendriati. *Psikologi Perkembangan (pendekatan ekologi kaitannya dengan konsep diri dan penyesuaian diri pada remaja)*. PT Refika Aditama. Bandung: 2006.

Desmita, (2009), *Psikologi Perkembangan Peserta Didik, (Panduan Bagi Orang Tua dan Guru Dalam Memahami Psikologi Anak Usia, SD, SMP, dan SMA)*, PT. Rosda Karya, Bandung

Gerungan, W. A. (1996). *Permasalahan dan upaya penanganan masalah penyesuaian diri Tersedia di* <http://www.Google.permasalahan-dan-upaya-penanganan-masalah-penyesuaian-diri.html>. (Diunduh tanggal 05 Januari 2012

Hakim, Thursan, 2002, *Mengatasi Rasa Tidak Percaya Diri*, Puspa Swara, Jakarta

Hurlock, Elizabeth B., 2004, *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan* (alih bahasa Istiwidayanti dan Soedjarwo), Erlangga, Jakarta

Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Research*, Jilid I dan II. Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.

Hervita, W., 2005, *Pengaruh Pelatihan Pengenalan Diri Terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa*, Skripsi (Tidak Diterbitkan, Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.

Lauster P., 1992, *Tes Kepribadian*,. Penerj. D.H. Gulo, ANS Sungguh Bersaudara, Jakarta

Lauster, Peter, 1997, *Tes Kepribadian*, Bumi Aksara, Jakarta.

<http://search.proquest.com/docview/218504679?accountid=25704>

Musthafa Fahmy, 1982, *Penyesuaian Diri, Pengertian Dan Peranannya Dalam Kesehatan Mental*, Bulan Bintang, Jakarta

Soekanto, Sarjono, 1986, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Raja Grafindo, Jakarta.

Muharomi, Lusty Septi, 2012, *Hubungan Antara Tingkat Kecemasan Komunikasi dan Konsep Diri Dengan Kemampuan Beradaptasi Mahasiswa Baru*, Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, UNDIP, Semarang.

Santrock, John W., 2003, *Adolescence: Perkembangan Remaja* (alih bahasa Shinto B. Adelar dan Sherly Saragih), Erlangga, Jakarta

Uqshari. 2005. *Percaya Diri Pasti*. Jakarta. Gema Insani. Hal. 5.

Sobur, Alex., 2003, *Psikologi Umum*, Pustaka Setia, Bandung

Pribadi. Agung Santoso dan H. Roestamadji Brotowidagdo, 2012, *Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Universitas Semarang*, Jurnal Dinamika Sosbud, Volume 14 Nomor 1 Tahun 2012.

Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alabeta, Bandung

West, Richard & Lynn H. Turner. 2008, *Pengantar Teori Komunikasi, Analisis dan Aplikasi*, Salemba Humakina, Jakarta.

Rochmawan, Tri M Laksono dan Andang Wahyu Triyono, 2008, *Orientasi Pelanggan, Kemampuan Beradaptasi, Orientasi Pelayanan dan Tingkat Profesionalisme Terhadap Kinerja Perilaku Manajer Penjualan Furniture di Jepara*, Jurnal Fokus Ekonomi, Vol. 3 No. 2 Desember 2008.

Widarso, Wishnubroto. 2005, *Sukses Membangun Rasa Percaya Diri, "Self-Confidence"*, Gramedia, Jakarta

W. A. Gerungan, 1996, *Psikologi Sosial*, Rosda Karya, Bandung

Stephen D, Mellalieu, Richard Neil,

Sheldon Hanton, 2006, *American Alliance for Health, Physical Education and Recreation*, United States.Url Document