

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 8

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Disabled Workers Outperform Non-Disabled Peers in Indonesia

“Pekerja Disabilitas Mengungguli Rekan Kerja Non-Disabilitas di Indonesia”

Hadi Praseno, hadypraseno97@gmail.com, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Kumara Adji Kusuma, adji@umsida.ac.id, (0)

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
[https://ror.org/017hvkd88], Indonesia*

Rifdah Abadiyah, rifdah@umsida.ac.id, (0)

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
[https://ror.org/017hvkd88], Indonesia*

Hasan Ubaidillah, hasan@umsida.ac.id, (0)

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
[https://ror.org/017hvkd88], Indonesia*

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study examines the productivity differences between disabled and non-disabled workers at PT. United Pharmatic Indonesia. Using a quantitative approach, data were collected from 120 employees in the production department through proportional random sampling and analyzed with SPSS 22. Questionnaires provided quantitative data on employee productivity. Results show no significant difference in productivity levels, with disabled workers having a slightly higher average score (39.59) than non-disabled workers (39.16). The findings suggest that disability does not negatively impact productivity, supporting inclusive hiring practices.

Highlight:

No significant productivity difference: Disabled and non-disabled workers show comparable productivity levels.

Higher productivity in disabled workers: Slightly higher average productivity for disabled workers.

Support for inclusive hiring: Findings encourage integrating disabled individuals into the workforce.

Keyword: worker productivity, disabilities, non-disabilities, quantitative research, SPSS

Academia Open

Vol 9 No 1 (2024): June

DOI: DOI 10.21070/acopen.9.2024.7929 . Article type: (Business and Economics)

Published date: 2024-04-05 00:00:00

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan tersebut, sumber daya dituntut untuk mampu meningkatkan pencapaian kinerja demi kelangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan.[1]

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia.[2] Peningkatan produktivitas kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.[3]

Penyandang disabilitas di Indonesia memiliki kebiduan yang sama dengan warga negara lainnya. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 yang mengatur tentang peyandang disabilitas [4]. Pada undang-undang tersebut menjelaskan adanya kesetaraan kesempatan yang diberikan pada peyandang disabilitas dalam hal penyaluran potensi dalam segala aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat. Hal tersebut berarti bahwa peyandang disabilitas tetap dapat berpartisipasi pada segala kegiatan yang dilaksanakan oleh pemerintah ataupun masyarakat sekitar. Selain itu, peyandang disabilitas juga mendapatkan hak yang sama menikmati layanan publik yang telah disediakan khusus untuk memudahkan mobilitas mereka.

Beberapa peneliti telah melakukan riset tentang keterkaitan kondisi tenaga kerja peyandang disabilitas dan peyandang disabilitas di dalam dunia kerja. Penelitian mengenai kondisi Tenaga Kerja Peyandang Disabilitas Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa pelaksanaan pemenuhan hak pekerja bagi peyandang disabilitas mengalami peningkatan yang cukup baik dari tahun 2016 hingga 2020, namun tetap belum maksimal dan efektif dikarenakan beberapa faktor yaitu baik dari faktor hukum, politik, masyarakat dan kebudayaan [5]. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lainnya hasil penelitiannya menunjukkan bahwa peyandang disabilitas pekerja bukan hanya semata untuk memenuhi kebutuhannya, mereka pekerja untuk meningkatkan keterampilan sosial. Dengan pekerja, peyandang disabilitas dapat dengan pemenuhannya terjun di dalam lingkungan sosial dengan meningkatkan jaringan sosial, keterampilan sosial, kemandirian dan menjalankan berbagai peran sosial. Peyandang disabilitas juga pekerja untuk memperoleh kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan sebagai bentuk dari eksistensi diri [6]. Ada juga peneliti sebelumnya melakukan penelitian dan hasilnya menunjukkan bahwa implementasi kebijakan kuota 1 persen bagi disabilitas bagi instansi yang telah mempekerjakan pegawai lebih dari 100 orang. Hal ini ditunjukkan dengan masih terbatasnya jumlah peyandang disabilitas yang tersempit pada instansi pemerintah maupun swasta [7].

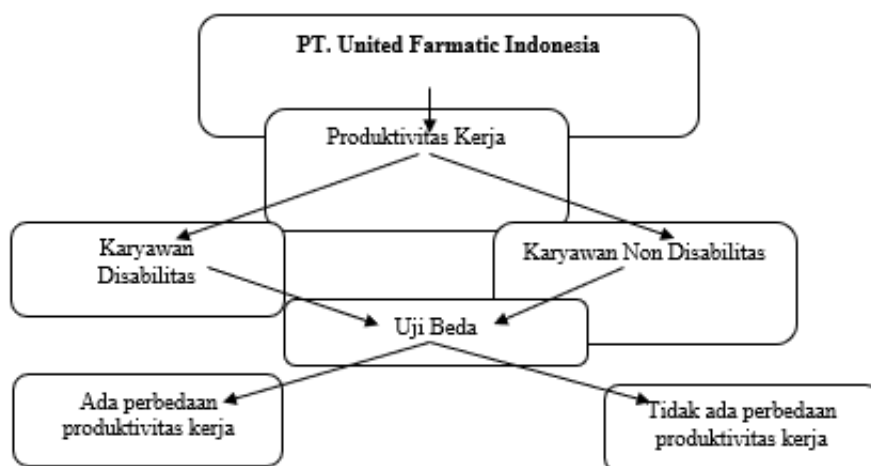


Figure 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H_1 : Terdapat perbedaan secara signifikan produktivitas pekerja disabilitas dan non disabilitas di PT. Uniteid Farmatic Indonesia

H_0 : Tidak terdapat perbedaan secara signifikan produktivitas pekerja disabilitas dan non disabilitas di PT. Uniteid Farmatic Indonesia

METODE

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian penjelasan ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis (*Testing Research*) dimana dilakukan pengujian terhadap hipotesis sesuai dengan yang digunakan. Pada penelitian *explanatory*, hipotesis yang dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini mengenai studi komparasi produktivitas pekerja disabilitas dan non disabilitas di PT. Uniteid Farmatic Indonesia [8].

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dan dapat dikatakan penelitian populasi jika peneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian. Populasi adalah seluruh individu yang dimasukkan untuk diteliti, dan yang nantinya akan dikenai generalisasi. Generalisasi adalah suatu cara pengambilan kesimpulan terhadap kelompok individu yang lebih jumlahnya berdasarkan data yang diperoleh dari kelompok individu yang sedikit jumlahnya. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan disabilitas dan non disabilitas pada PT. Uniteid Farmatic Indonesia yang masing-masing ditetapkan sebanyak 60 karyawan.

Dalam teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik *proportional random sampling*. Teknik *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan proporsi untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subyek dari setiap strata atau wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya subyek dari masing-masing wilayah atau strata [9]. Dalam penelitian ini subyek penelitian difokusnya pada karyawan disabilitas dan non disabilitas bagian produksi pada PT. Uniteid Farmatic Indonesia.

B. Jenis Data, Sumber Data, dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data pada penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif yang diambil dalam penelitian ini adalah data jawaban kuisioner oleh responden yang dikuantitatifkan yaitu mengenai produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data primer yang digunakan adalah kuisioner (angket) yaitu merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden mengenai produktivitas kerja karyawan pada PT. Uniteid Farmatic Indonesia.

C. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu proses mengolah data yang telah didapatkan menjadi sebuah informasi yang mudah dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan pada sebuah penelitian. Analisis data dilakukan dengan bantuan *software* SPSS versi 2.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat valid tidaknya masing-masing instrumen dalam variabel produktivitas pekerja disabilitas dan non disabilitas di PT. Uniteid Farmatic Indonesia. Nilai kritik dari pengujian ini adalah 0,2521 dengan $DF = n-1$ taraf signifikan 0,05 (5%). Instrumen dikatakan valid jika angka koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai kritik r [10].

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r tabel	p-value	Keeterangan
Produktivitas	X1	0,551	0,2521	0,000	Valid
	X2	0,589	0,2521	0,000	Valid
	X3	0,665	0,2521	0,000	Valid
	X4	0,542	0,2521	0,000	Valid
	X5	0,560	0,2521	0,000	Valid
	X6	0,609	0,2521	0,000	Valid
	X7	0,364	0,2521	0,004	Valid

X8	0,482	0,2521	0,000	Valid
X9	0,504	0,2521	0,000	Valid
X10	0,537	0,2521	0,000	Valid

Table 1. Hasil Uji Validitas untuk Karyawan Disabilitas

S u i m b e i r: Data Prim e i r, Diolah (2023)

Dapat disimpulkan bahwa seimua instrumein produktivitas pekeirja disabilitas di PT. Uiniteid Farmatic Indoneisia adalah valid, kareina teirbukti bahwa nilai koeifisiein lebih beisar dari nilai kritik atau Tabeil pada tingkat signifikan 5%. Deingan deimikian seimua instrumein yang diguinakan dalam peineilitian ini dapat diguinakan untuik meinjeilaskan produktivitas pekeirja disabilitas di PT. Uiniteid Farmatic Indoneisia.

Variabeil	Iteim	Koeifisiein Koreilasi	r tabel	p-valuaiei	Keiteirangan
Produktivitas	X1	0,791	0,2521	0,000	Valid
	X2	0,492	0,2521	0,000	Valid
	X3	0,729	0,2521	0,000	Valid
	X4	0,807	0,2521	0,000	Valid
	X5	0,703	0,2521	0,000	Valid
	X6	0,697	0,2521	0,000	Valid
	X7	0,694	0,2521	0,000	Valid
	X8	0,823	0,2521	0,000	Valid
	X9	0,873	0,2521	0,000	Valid
	X10	0,705	0,2521	0,000	Valid

Table 2. Hasil Uji Validitas untuk Karyawan Non Disabilitas

S u i m b e i r: Data Prim e i r, Diolah (2023)

Dapat disimpulkan bahwa seimua instrumein produktivitas pekeirja non disabilitas di PT. Uiniteid Farmatic Indoneisia adalah valid, kareina teirbukti bahwa nilai koeifisiein lebih beisar dari nilai kritik atau Tabeil pada tingkat signifikan 5%. Deingan deimikian seimua instrumein yang diguinakan dalam peineilitian ini dapat diguinakan untuik meinjeilaskan produktivitas pekeirja non disabilitas di PT. Uiniteid Farmatic Indoneisia.

A. Uji Reliabilitas

Uji reiliabilitas meirupakan alat yang diguinakan dalam meinguikuir kuieisioneir yang dijadikan indikator dalam peineilitian. beirbeida. Suiatui kuieisioneir dapat dikatakan reiliabeil atau handal apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih beisar dari 0,60 [10].

Iteim	Koeifisiein Reiliabilitas	Hasil Uji
Produktivits	0,730	Reiliabeil

Table 3. Hasil Uji Reliabilitas Karyawan Disabilitas

S u i m b e i r: data prim e i r, diolah (2023)

Beirdasarkan hasil uji reiliabilitas dapat disimpulkan bahwa seiluiruih variabeil produktivitas pekeirja disabilitas di PT. Uiniteid Farmatic Indoneisia yang diguinakan dalam peineilitian ini adalah reiliabeil, hal teirseibuit dikareinakan koeifisiein *Cronbach's Alpha* diatas 0,6.

Iteim	Koeifisiein Reiliabilitas	Hasil Uji
Produktivits	0,902	Reiliabeil

Table 4. Hasil Uji Reliabilitas

S u i m b e i r: data prim e i r, diolah (2023)

Beirdasarkan hasil uji reiliabilitas dapat disimpulkan bahwa seiluiruih variabeil produktivitas pekeirja non disabilitas di PT. Uiniteid Farmatic Indoneisia yang diguinakan dalam peineilitian ini adalah reiliabeil, hal teirseibuit dikareinakan koeifisiein *Cronbach's Alpha* diatas 0,6.

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	
X1.1	10	16,7	33	55,0	10	16,7	7	11,7	0	0	3,77
X1.2	14	23,3	30	50,0	12	20,0	4	6,7	0	0	3,90
X1.3	11	18,3	33	55,0	12	20,0	3	5,0	1	1,7	3,83
X1.4	12	20,0	37	61,7	8	13,3	3	5,0	0	0	3,97
X1.5	8	13,3	37	6,7	14	23,3	1	1,7	0	0	3,87
X1.6	18	30,0	32	53,3	7	11,7	3	5,0	0	0	4,08
X1.7	25	41,7	26	43,3	8	12,3	1	1,7	0	0	4,25
X1.8	12	20,0	40	66,7	8	12,3	0	0	0	0	4,07
X1.9	13	21,7	33	55,0	10	16,7	3	5,0	1	1,7	3,90
X1.10	14	23,3	31	51,7	13	21,7	2	3,3	0	0	3,95
Rata-Rata Produktivitas Kerja											3,96

Table 5. *Diskripsi Jawaban Responden Karyawan Disabilitas Mengenai Produktivitas Kerja*

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2023

Item X1.1, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini. Pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 karyawan atau (16,7%), sebanyak 33 karyawan atau (55,0%) menyatakan setuju dan responden yang menyatakan netral sebanyak 10 karyawan atau (16,7%) serta responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 karyawan atau (11,7%), dengan nilai rata-rata sebesar 3,77 yang masuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.

Item X1.2, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 karyawan atau (23,3%), sebanyak 30 karyawan atau (50%) menyatakan setuju dan responden yang menyatakan netral sebanyak 12 karyawan (20,0%) serta sebanyak 4 karyawan (6,7%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,90 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang karyawan hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan

Item X1.3, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan harus mendapatkan hasil yang terbaik. Pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 karyawan atau (18,3%), sebanyak 33 karyawan atau 55,0% menyatakan setuju dan responden yang menyatakan netral sebanyak 12 karyawan atau (20,0%) serta responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 karyawan atau 5,0% serta sebanyak 1 responden atau 1,7% menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,83 yang masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan harus mendapatkan hasil yang terbaik.

Item X1.4, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai tidak mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 karyawan atau (20,0%), sebanyak 37 karyawan atau (61,7%) menyatakan setuju dan responden yang menyatakan netral sebanyak 8 karyawan atau (13,3%) serta responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 karyawan atau (5,0%), dengan nilai rata-rata sebesar 3,97 yang masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan

Item X1.5, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai karyawan bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan. Pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 karyawan atau (13,3%), sebanyak 37 karyawan atau (61,7%) menyatakan setuju dan responden yang menyatakan netral sebanyak 14 karyawan atau (23,3%) serta responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 karyawan atau (1,7%), dengan nilai rata-rata sebesar 3,87 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan.

Item X1.6, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai pekerjaan saat ini menimbulkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja. Pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 karyawan atau (30,0%), sebanyak 32 karyawan atau (53,3%) menyatakan setuju dan responden yang menyatakan netral sebanyak 7 karyawan atau (11,7%) serta sebanyak 3 karyawan atau 5,0% menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata sebesar

4,08 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan saat ini menimbulkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja.

Item X1.7, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai karyawan bekerja sesuai dengan program kerja. Pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 karyawan atau (41,7%), sebanyak 26 karyawan atau (43,3%) menyatakan setuju dan responden yang menyatakan netral sebanyak 8 karyawan atau (13,3%) serta sebanyak 1 responden atau 1,7% menyatakan sangat tidak setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,25 yang masuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan program kerja.

Item X1.8, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja. Pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 karyawan atau (20,0%), sebanyak 40 karyawan atau (66,7%) menyatakan setuju dan responden yang menyatakan netral sebanyak 8 karyawan atau (13,3%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,07 yang masuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.

Item X1.9, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standard yang telah ditentukan. Pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 karyawan atau (21,7%), sebanyak 33 karyawan atau (55,0%) menyatakan setuju dan responden yang menyatakan netral sebanyak 10 karyawan atau (16,7%), sebanyak 3 karyawan atau 5,0% menyatakan tidak setuju dan 1 responden atau 1,7% menyatakan sangat tidak setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,90 yang masuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standard yang telah ditentukan.

Item X1.10, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan keempuhan hasil pekerjaan. Pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 karyawan atau (23,3%), sebanyak 31 karyawan atau (51,7%) menyatakan setuju dan responden yang menyatakan netral sebanyak 13 karyawan atau (21,7%) serta sebanyak 2 responden atau 3,3% menyatakan sangat tidak setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,95 yang masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan keempuhan hasil pekerjaan.

Berdasarkan nilai rata-rata variabel produktivitas kerja maka dapat nilai rata-rata sebesar 3,96 yang termasuk kriteria tinggi, yang menunjukkan bahwa selama ini produktivitas pekerjaan disabilitas di PT. United Farmatic Indonesia masuk dalam kriteria tinggi.

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	
X1.1	16	26,7	24	40,0	16	26,7	4	6,7	0	0	3,87
X1.2	7	11,7	29	48,3	20	33,3	4	6,7	0	0	3,65
X1.3	11	18,3	30	50,0	16	26,7	3	5,0	0	0	3,82
X1.4	18	30,0	29	40,3	11	18,3	2	3,3	0	0	4,05
X1.5	18	30,0	25	41,7	14	23,3	3	5,0	0	0	3,97
X1.6	16	26,7	28	46,7	11	18,3	5	8,3	0	0	3,92
X1.7	18	30,0	29	48,3	9	15,0	4	6,7	0	0	4,02
X1.8	18	30,0	28	46,7	11	18,3	3	5,0	0	0	4,02
X1.9	18	30,0	30	50,0	10	16,7	2	3,3	0	0	4,07
X1.10	13	21,7	28	46,7	11	18,3	8	13,3	0	0	3,77
Rata-Rata Produktivitas Kerja											3,92

Table 6. Deskripsi Jawaban Responden Karyawan Non Disabilitas Mengenai Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2023

Item X1.1, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini. Pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 karyawan atau (26,7%), sebanyak 24 karyawan atau (40,0%) menyatakan setuju dan responden yang menyatakan netral sebanyak 16 karyawan atau (26,7%) serta responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 karyawan atau (6,7%), dengan nilai rata-rata sebesar 3,87 yang masuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.

Iteim X1.2, yaitu meinginai tanggapan reispndein atas peirnyataan meinginai peikeirjaan yang dihasilkan sudah seisuai dengan targeit yang diteitapkan oleh peirusahaan. Pada Tabeil 4.11 meinuinjuikkan bahwa reispndein yang meinyatakan sangat seituijui seibanyak 7 karyawan atai (11,7%), seibanyak 29 karyawan atai (48,3%) meinyatakan seituijui dan reispndein yang meinyatakan netral seibanyak 20 karyawan (33,3%) seirta seibanyak 4 karyawan (6,7%) meinyatakan tidak seituijui, deingan nilai rata-rata seibeisar 3,65 yang masuk dalam kateigori tinggi. Hasil teirseibuit meinuinjuikkan bahwa peikeirjaan yang karyawan hasilkan sudah seisuai deingan targeit yang diteitapkan oleh peirusahaan

Iteim X1.3, yaitu meinginai tanggapan reispndein atas peirnyataan meinginai dalam meinyeileisaikan peikeirjaan, karyawan harus meindapatkan hasil yang teirbaik. Pada Tabeil 4.11 meinuinjuikkan bahwa reispndein yang meinyatakan sangat seituijui seibanyak 11 karyawan atai (18,3%), seibanyak 30 karyawan atai 50,0% meinyatakan seituijui dan reispndein yang meinyatakan netral seibanyak 16 karyawan atai (20,0%) seirta reispndein yang meinyatakan tidak seituijui seibanyak 3 karyawan atai 5,0% deingan nilai rata-rata seibeisar 3,82 yang masuk dalam kateigori baik. Hasil teirseibuit meinuinjuikkan bahwa dalam meinyeileisaikan peikeirjaan, karyawan harus meindapatkan hasil yang teirbaik.

Iteim X1.4, yaitu meinginai tanggapan reispndein atas peirnyataan meinginai tidak meingeiluih dan meirasa beirat teirhadap beiban peikeirjaan yang meinjadi tangguing jawab karyawan. Pada Tabeil 4.11 meinuinjuikkan bahwa reispndein yang meinyatakan sangat seituijui seibanyak 18 karyawan atai (30,0%), seibanyak 29 karyawan atai (48,3%) meinyatakan seituijui dan reispndein yang meinyatakan netral seibanyak 11 karyawan atai (18,3%) seirta reispndein yang meinyatakan tidak seituijui seibanyak 2 karyawan atai (3,3%), deingan nilai rata-rata seibeisar 4,05 yang masuk dalam kateigori baik. Hasil teirseibuit meinuinjuikkan bahwa tidak meingeiluih dan meirasa beirat teirhadap beiban peikeirjaan yang meinjadi tangguing jawab karyawan

Iteim X1.5, yaitu meinginai tanggapan reispndein atas peirnyataan meinginai karyawan beirseidia dibeiri tambahan kuantitas keirja diluar jam keirja apabila dibuituihkan. Pada Tabeil 4.11 meinuinjuikkan bahwa reispndein yang meinyatakan sangat seituijui seibanyak 18 karyawan atai (30,0%), seibanyak 25 karyawan atai (41,7%) meinyatakan seituijui dan reispndein yang meinyatakan netral seibanyak 14 karyawan atai (23,3%) seirta reispndein yang meinyatakan tidak seituijui seibanyak 3 karyawan atai (5,0%), deingan nilai rata-rata seibeisar 3,97 yang masuk dalam kateigori tinggi. Hasil teirseibuit meinuinjuikkan bahwa karyawan beirseidia dibeiri tambahan kuantitas keirja diluar jam keirja apabila dibuituihkan.

Iteim X1.6, yaitu meinginai tanggapan reispndein atas peirnyataan meinginai peikeirjaan saat ini meimbuituihkan peimikiran dan tantangan dalam peilaksanaan aktivitas keirja. Pada Tabeil 4.11 meinuinjuikkan bahwa reispndein yang meinyatakan sangat seituijui seibanyak 16 karyawan atai (26,7%), seibanyak 28 karyawan atai (46,7%) meinyatakan seituijui dan reispndein yang meinyatakan netral seibanyak 11 karyawan atai (18,3%) seirta seibanyak 5 karyawan atai 8,3% meinyatakan tidak seituijui, deingan nilai rata-rata seibeisar 3,92 yang masuk dalam kateigori tinggi. Hasil teirseibuit meinuinjuikkan bahwa peikeirjaan saat ini meimbuituihkan peimikiran dan tantangan dalam peilaksanaan aktivitas keirja.

Iteim X1.7, yaitu meinginai tanggapan reispndein atas peirnyataan meinginai karyawan beikeirja seisuai deingan program keirja. Pada Tabeil 4.11 meinuinjuikkan bahwa reispndein yang meinyatakan sangat seituijui seibanyak 18 karyawan atai (30,0%), seibanyak 29 karyawan atai (48,3%) meinyatakan seituijui dan reispndein yang meinyatakan netral seibanyak 9 karyawan atai (15,0%) seirta seibanyak 4 reispndein atai (6,7%) meinyatakan sangat tidak seituijui deingan nilai rata-rata seibeisar 4,02 yang masuk dalam kateigori tinggi. Deingan deimikian dapat disimpulikan bahwa karyawan beikeirja seisuai deingan program keirja.

Iteim X1.8, yaitu meinginai tanggapan reispndein atas peirnyataan meinginai karyawan seilalui beirusaha uintuik meiningkatkan kualitas keirja. Pada Tabeil 4.11 meinuinjuikkan bahwa reispndein yang meinyatakan sangat seituijui seibanyak 18 karyawan atai (30%), seibanyak 28 karyawan atai (46,7%) meinyatakan seituijui dan reispndein yang meinyatakan netral seibanyak 11 karyawan atai (18,3%) seirta seibanyak 3 reispndein atai 5,0% meinyatakan sangat tidak seituijui deingan nilai rata-rata seibeisar 4,02 yang masuk dalam kateigori tinggi. Deingan deimikian dapat disimpulikan bahwa karyawan seilalui beirusaha uintuik meiningkatkan kualitas keirja.

Iteim X1.9, yaitu meinginai tanggapan reispndein atas peirnyataan meinginai waktu yang diguinakan uintuik meinyeileisaikan suiatui peikeirjaan seisuai deingan standard yang telah diteintukan. Pada Tabeil 4.11 meinuinjuikkan bahwa reispndein yang meinyatakan sangat seituijui seibanyak 18 karyawan atai (30%), seibanyak 30 karyawan atai (50%) meinyatakan seituijui dan reispndein yang meinyatakan netral seibanyak 10 karyawan atai (16,7%) seirta seibanyak 2 reispndein atai 3,3% meinyatakan tidak seituijui deingan nilai rata-rata seibeisar 4,07 yang masuk dalam kateigori tinggi. Deingan deimikian dapat disimpulikan bahwa waktu yang diguinakan uintuik meinyeileisaikan suiatui peikeirjaan seisuai deingan standard yang telah diteintukan.

Iteim X1.10, yaitu meinginai tanggapan reispndein atas peirnyataan meinginai karyawan sangat meinjaga keiteipatan waktu dan keiseimpuirnaan hasil peikeirjaan. Pada Tabeil 4.11 meinuinjuikkan bahwa reispndein yang meinyatakan sangat seituijui seibanyak 13 karyawan atai (21,7%), seibanyak 28 karyawan atai (46,7%) meinyatakan seituijui dan reispndein yang meinyatakan netral seibanyak 11 karyawan atai (18,3%) seirta seibanyak 8 reispndein atai 13,3% meinyatakan tidak seituijui deingan nilai rata-rata seibeisar 3,77 yang masuk

dalam kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat menjaga keitepatan waktu dan keiseimpuirnaan hasil peikeirjaan

Beirdasarkan nilai rata-rata variabeil produktivitas keirja maka dapat nilai rata-rata seibeisar 3,92 yang teirmasuk kriteiria tinggi, yang meinuinjuikkan bahwa seilama ini produktivitas peikeirja non disabilitas di PT. Uiniteid Farmatic Indoneisia masuk dalam kriteiria tinggi.

B. Hasil Penelitian (Uji Beda)

Uji beida t teist diguinakan uintuik meineintuikan apakah dua samplei yang tidak beirhuibuingan meimiliki nilai rata-rata yang beirbeida. Uji beida t-teist dilakuikan deingan cara meimbandingkan peirbeidaan antara dua nilai rata-rata deingan standar eiror dari peirbeidaan rata-rata dua samplei [10].

Hasil Uji parametrik Independent Sampel T Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Produktivitas	Equal variances assumed	5.878	.017	409	118	.640	.450	.960	-1.451	2.351
	Equal variances not assumed			409	103.941	.640	.450	.960	-1.453	2.353

Figure 2.

Suimbeir : Data primeir diolah, Tahun 2023

Beirdasarkan hasil peingujian hipotesis di atas guina uintuik meinguiji uji beida deingan meingguinakan Indeipeindeint Samplei T-Teist yang dilakuikan meingguinakan SPSS meinuinjuikkan bahwa nilai Sig.(2-taileid) eiqiual varianceis assuumeid seibeisar $0,640 > 0,05$, maka beirdasarkan hasil peingujian Indeipeindein Samplei T-Teist dapat disimpulikan bahwa tidak teirdapat peirbeidaan produktivitas peikeirja disabilitas dan non disabilitas di PT. Uiniteid Farmatic Indoneisia.

C. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteiristik reisondein dapat dikeitahuui beirdasarkan hasil peinyeibaran kuieisioneir yang telah dilakuikan. Hasil peinyeibaran kuieisioneir yang telah dilakuikan keipada masing-masing 60 reisondein yaitui karyawan disabilitas dan non disabilitas pada PT. Uiniteid Farmatic Indoneisia (UiFI) dan dapat dikeilompokkan beirdasarkan usia, jeinis keilamin, tingkat peindidikan teirakhir dan lama beikeirja Beirdasarkan hasil teirseibuit maka karakteiristik reisondein dapat diuiraikan seibagai beirikuit:

1. Karakteristik Usia Responden

Karakteiristik usia reisondein teirdiri dari eimpat keilompok usia seicara teirpeirinci dapat dilihat pada tabel beirikuit:

Uisia	Disabilitas		Non disabilitas	
	Juimlah	Peirseintasei	Juimlah	Peirseintasei
23 tahun - 35 tahun	15	25%	11	20%
36 - 40 tahun	12	20%	13	21,67%
>40 tahun	33	55%	34	56,67%
Juimlah	60	100%	60	100%

Table 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Suimbeir: Data Primeir Diolah, Tahun 2023

Beirdasarkan Tabel diatas maka dapat dikeitahuui bahwa dari 120 reisondein yaitui karyawan disabilitas dan non disabilitas dapat dikeitahuui bahwa seibagian beisar karyawan adalah beirusia 24 - 35 tahun. Banyaknya usia teirseibuit meinuinjuikkan seibagaim keiryawan meimiliki usia yang produktif seihingga meinduikung aktivitas opeirasional di peirusahaan.

2. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden yang secara lengkap dapat dilihat pada Tabel di bawah.

Jenis kelamin	Disabilitas		Non disabilitas	
	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
Pria/Wanita	2238	36,67%/63,33%	2040	33,33%/66,67%
Jumlah	60	100%	60	100%

Table 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Dari Tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 120 responden menunjukkan bahwa karyawan disabilitas dan non disabilitas sebagian besar adalah wanita. Banyaknya karyawan wanita dikarenakan karyawan wanita pekerjaannya lebih rapi, teliti, mudah diatur dan bertanggung jawab.

3. Karakteristik Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden yaitu SMP sampai pendidikan S1 secara lengkap dapat dilihat pada Tabel di bawah:

Pendidikan	Disabilitas		Non disabilitas	
	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
SMPSMA Sarjana (S1)	3570	59,5%/40,5%	23919	39,33%/60,67%
Jumlah	60	100%	60	100%

Table 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel di atas, dari 120 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar memiliki tingkat pendidikan SMA serta paling sedikit yaitu SMP, dan responden disabilitas pendidikannya hanya sampai tingkat SMA. Berdasarkan hasil tersebut maka perusahaan selama ini mempekerjakan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA dengan didukung dengan pengalaman kerja yang dimiliki.

4. Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa kerja responden dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok dan dapat disajikan pada tabel berikut:

Masa Kerja	Disabilitas		Non disabilitas	
	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
1 tahun - 5 tahun	44	73,33%	49	81,67%
5 tahun - 10 tahun	14	23,33%	16	26,67%
> 10 tahun	2	3,33%	1	1,67%
Jumlah	60	100%	60	100%

Table 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, dari 120 responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja pada perusahaan yaitu selama 1 tahun sampai 5 tahun. Lamanya karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan sehingga memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan produktivitas pekerja disabilitas dan non disabilitas di PT. Uinited Farmatic Indonesia. Hasil analisis dapat diartikan bahwa selama pencapaian produktivitas tenaga kerja disabilitas dan non disabilitas di PT. Uinited Farmatic Indonesia tidak memiliki perbedaan secara signifikan.

Produktivitas kerja menurut [25] adalah ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil

keiluaran dan masukan (output dan input) masukan seiring dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedang keiluaran diukur dalam satuan fisik bentuk dan nilai. Pendapat yang lain dikemukakan [1] bahwa produktivitas mencakup dua dasar yaitu daya guna (efisiensi) dan hasil guna (efektivitas). Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber masalah dana dan alam yang diperlukan untuk mengisahkan hasil tertentu sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dari kualitas hasil yang dihasilkan.

Produktivitas kerja dalam penelitian ini diukur melalui tingkat motivasi, kesejahteraan, tingkat pendidikan, karakteristik fisik karyawan, kepemimpinan, pengawasan dan upah. Faktor dari dalam (internal) antara lain motivasi, disiplin, bakat, tingkat stres, sedangkan faktor dari luar (eksternal) antara lain sistem pengupahan, pemberian insentif, teknologi, iklim kerja, pengawasan. Produktivitas kerja seseorang tidak terjadi dengan sendirinya, akan tetapi memerlukan faktor pembentuk yaitu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan dari pernyataan sumber yang terkait terutama Supervisor Produksi untuk perih jam kerja, karyawan disabilitas maupun non disabilitas memiliki jam kerja yang sama yaitu 8 jam kerja. Untuk pembagian kerja dan efisiensi kerja di semua bagian produksi sama tidak dibedakan, contoh dalam keemasan primer karyawan disabilitas dan non disabilitas dapat menyelesaikan produk sebanyak 1000 Pot krim dalam satu hari kemudian dikirimkan ke bagian keemasan sekunder. Di bagian keemasan sekunder juga sama semua karyawan disabilitas dan non disabilitas dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Jadi, mereka dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh pengawas dengan tepat waktu dan sesuai dengan program kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Apabila terjadi masalah di produksi yang dilakukan oleh karyawan disabilitas atau non disabilitas semua harus bertanggung jawab untuk menyelesaikannya tanpa kecuali. Perih upah karyawan disabilitas dan non disabilitas semua disamakan sesuai UMR setempat.

Begini juga dengan data karakteristik responden yang telah disampaikan oleh pihak supervisor produksi bahwa:

Pertama, Berdasarkan dari data karakteristik Usia responden diketahui bahwa karyawan berusia 24-35 tahun memiliki usia produktif baik dari karyawan disabilitas maupun non disabilitas sehingga dapat menginduk aktivitas operasional di perusahaan. Dari wawancara penulis dengan supervisor produksi PT. Unitid Farmatic Indonesia perih "apakah produktivitas pekerja disabilitas lebih tinggi dari pekerja non disabilitas yang berdasarkan usia karyawan?". Beliau menjawab bahwa produktivitas pekerja disabilitas dan non disabilitas berdasarkan usia tidak berbeda jauh, hanya ada beberapa orang disabilitas saja yang produktivitasnya lebih tinggi dari pekerja non disabilitas. Jadi, kesimpulannya untuk rata-rata pekerja disabilitas dan non disabilitas berdasarkan usia karyawan produktivitasnya hampir sama.

Kedua, berdasarkan data karakteristik jenis kelamin karyawan menunjukkan bahwa karyawan disabilitas dan non disabilitas sebagian besar adalah wanita. Banyaknya karyawan wanita dikarenakan karyawan kerjanya lebih rapi, teliti, mudah diatur dan juga tanggung jawab. Karyawan wanita juga tidak kalah produktif dengan karyawan pria, mereka juga bisa bekerja dengan cepat walaupun dibawah tekanan dari atasan. Jadi, berdasarkan jenis kelamin disabilitas dan non disabilitas produktivitasnya tidak ada yang lebih tinggi semua sama karena di perusahaan ini dituntut bekerja tim dengan pembagian tugas yang sudah diberikan kepada masing-masing karyawan, menurut sudut pandang dari supervisor produksi.

Berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa sebagian besar memiliki tingkat pendidikan SMA serta paling sedikit yaitu SMP. Karena untuk karyawan disabilitas tingkat pendidikannya hanya sampai tingkat SMA. Berdasarkan hasil tersebut maka perusahaan selama ini mempekerjakan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA dengan menginduk pengalaman kerja yang dimiliki. Tingkat Pendidikan yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi pola berpikir sehingga dapat memaksimalkan proses pencapaian kinerja dalam bekerja di perusahaan. Perih apakah ada perbedaan berdasarkan Tingkat Pendidikan antara karyawan disabilitas dan non disabilitas. Tidak ada perbedaan, karena di dalam dunia kerja semua dinilai berdasarkan pengalaman dan kemampuan setiap individu, jadi walaupun ada karyawan tingkat pendidikannya tinggi belum tentu mereka bisa bekerja dengan lebih baik dari karyawan yang tingkat pendidikannya rendah, begini juga sebaliknya.

Berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja pada perusahaan selama 1 tahun sampai 5 tahun. Lamanya karyawan dalam perusahaan menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan sehingga memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan. Apakah ada perbedaan antara karyawan disabilitas dan non disabilitas berdasarkan masa kerja. Menurut Kepala Supervisor produksi perbedaannya tidak begitu jauh sama seperti produktivitas berdasarkan usia. Hanya ada beberapa karyawan saja yang produktivitasnya lebih tinggi karena sudah lama bekerja di perusahaan dan lebih berpengalaman, tetapi tidak menutup kemungkinan bagi karyawan yang kerjanya belum lama bisa memiliki kemampuan yang dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi. Karena mereka mendapatkan motivasi dari karyawan yang lebih lama bekerja di perusahaan untuk menunjukkan kinerja yang baik.

Jadi kesimpulan dari semua aspek tidak terdapat perbedaan produktivitas yang signifikan dari pekerja disabilitas dan non disabilitas di PT. Unitid Farmatic Indonesia, dengan begini menunjukkan bahwa

karyawan memiliki kemampuan yang sama dalam upaya mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis dan pernyataan dari pihak terkait dapat diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan secara signifikan tingkat produktivitas pekerja disabilitas dan non disabilitas di PT. Uniteid Farmatic Indonesia.

References

1. M. S. P. Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
2. E. Sutrisno, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018.
3. S. Arikunto, **Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik**, 6th ed. Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
4. A. A. A. P. Mangkunegara, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018.
5. M. K. Wardani, **Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Pembuatan Akta di Hadapan Notaris**, Master's thesis, Faculty of Law, Universitas Islam Indonesia, 2021.
6. W. Tan, "Kondisi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas: Tantangan Dalam Mewujudkan Sustainable Development Goal," **RechtIde**, vol. 16, no. 1, pp. 1-15, Jun. 2021.
7. G. Purnami, "Penyandang Disabilitas Dalam Dunia Kerja," **Focus: Journal of Social Work**, vol. 1, no. 3, pp. 45-60, 2018.
8. U. Dewi, "Implementasi Kebijakan Kuota Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Mendapatkan Pekerjaan di Kota Yogyakarta," **Natapraja**, vol. 3, no. 2, pp. 35-50, Dec. 2015.
9. M. Nazir, **Metode Penelitian**. Bogor: Ghalia Indonesia, 2014.
10. Sugiyono, **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta, 2018.
11. I. Ghazali, **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
12. T. H. Handoko, **Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE, 2014.
13. H. Kaye, L. Jans, and E. Jones, "Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities?" **Journal of Occupational Rehabilitation**, vol. 21, no. 4, pp. 526-536, 2014.
14. L. Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2003.
15. N. K. Malhotra, **Riset Pemasaran**, 4th ed., vol. 1. Jakarta: PT Indeks, 2009.
16. S. Rahayu and U. D. M. Ahdiyana, "Pelayanan Publik Bidang Transportasi Bagi Difabel Di Daerah Istimewa Yogyakarta," **Jurnal Socia**, vol. 12, no. 2, pp. 89-104, 2011.
17. E. A. Setiawan and S. Hamidah, "Konsep dan Kriteria Kecakapan Bertindak Bagi Penyandang Disabilitas Autisme Menurut Perspektif Hukum Perdata Indonesia," **Jurnal Selat**, vol. 5, no. 1, pp. 77-92, 2010.
18. M. Siagian, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
19. M. Singarimbun and S. Effendi, **Metode Penelitian Survei**. Jakarta: LP3ES, 2016.
20. S. Somantri, **Psikologi Anak Luar Biasa**. Bandung: PT Refika Aditama, 2012.
21. H. Priansa and D. Juni, **Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis**. Bandung: Alfabeta, 2012.
22. H. Suwatno and T. Yuniarsih, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta, 2013.
23. M. Winasti, "Motivasi Berwirausaha Pada Penyandang Disabilitas Fisik," unpublished.
24. A. Soleh, **Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi: Studi Kasus Di Empat Perguruan Tinggi Negeri Di Yogyakarta**, 1st ed. Yogyakarta: Lkis Pelangi Aksara, 2015.
25. Bintoro and Daryanto, **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan**, 1st ed. Yogyakarta: Gava Media, 2017.
26. M. Sinuingan, **Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.