

## Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan pemberdayaan pada kinerja karyawan disabilitas dengan efikasi diri sebagai pemoderasi. Penelitian ini merupakan penelitian survei yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 73 indikator. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* di 10 organisasi. Sampel terdiri dari 155 penyandang disabilitas fisik, intelektual, dan sensorik yang berusia 15-64 tahun, serta telah bekerja minimal 6 bulan di organisasi tersebut. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode SEM-PLS dengan bantuan software Warp PLS 6.0. Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa dukungan sosial dan kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif pada kinerja karyawan disabilitas. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa efikasi diri memoderasi negatif pengaruh dukungan sosial pada kinerja karyawan disabilitas. Di sisi lain, efikasi diri memoderasi positif pengaruh kepemimpinan pemberdayaan pada kinerja karyawan disabilitas.

Kata kunci: dukungan sosial, kepemimpinan pemberdayaan, kinerja karyawan, efikasi diri.

### *Abstract*

The purpose of this study is to analyze how social support and leadership empowerment behavior affects job performance of employees with disabilities using self-efficacy as moderating variable. Data are collected using a questionnaire consisting of 73 indicators. Sample is obtained from 10 different organizations using purposive sampling method. The sample consists of 155 employees with physical disability, intellectual disability, and/or sensory disability within the age of 15-64 years and have been working for at least 6 months in the organization. Hypotheses are tested using SEM-PLS method with Warp PLS 6.0 software. Hypotheses testing results show that social support and leadership empowerment behavior have positive effect on job performance of employees with disabilities. This study also finds that self-efficacy negatively moderates the effect of social support on job performance of employees with disabilities. In addition, self-efficacy positively moderates the effect of leadership empowerment behavior on job performance of employees with disabilities.

Keywords : social support, leadership empowerment behavior, job performance, self-efficacy.