

Pengaruh *High Performance Work Systems* terhadap *Community Participation* Melalui *Feeling Trusted* dan *Knowledge Sharing Behavior*

Cindy Wilian Despita*, Kartika Febri Yuliani, Justine Tanuwijaya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti

*Correspondence email: cindy122012011066@std.trisakti.ac.id, kartika122012011018@std.trisakti.ac.id, justine@trisakti.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *high performance work systems* terhadap *community participation* melalui *feeling trusted* dan *knowledge sharing behaviour*. Data dikumpulkan dari seluruh karyawan perusahaan industri jasa keuangan di Indonesia. Menurut Hair et al., (2014) dimana rekomendasi sampel pada penelitian yaitu jumlah indikator dikali minimal 5 kali ($32 \times 5 = 160$ responden), maka peneliti menyebarkan kuesioner dan mengambil sampel sebanyak 160 orang untuk mewakili populasi. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif berdasarkan jawaban responden untuk menganalisis masing-masing variabel yaitu *High Performance Work System*, *Feeling Trusted*, *Knowledge Sharing Behaviour* dan *Community Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *High Performance Work Systems* terhadap *Feeling Trusted*, pengaruh positif *Feeling Trusted* terhadap *Knowledge Sharing Behaviour*, pengaruh positif *Knowledge Sharing Behaviour* terhadap *Community Participation*, pengaruh positif *High Performance Work Systems* terhadap *Community Participation* yang dimediasi oleh *Knowledge Sharing Behaviour*, pengaruh positif *Feeling Trusted* terhadap *Community Participation* yang dimediasi oleh *Knowledge Sharing Behaviour* dan Tidak Terdapat pengaruh positif *High Performance Work Systems* terhadap *Knowledge Sharing Behaviour*.

Kata kunci: *Community Participation; High Performance System; Feeling Trsuted; Knowledge Sharing Behavior.*

Abstract. This study aims to analyze the effect of high performance work systems on community participation through feeling trusted and knowledge sharing behavior. Data is collected from all employees of financial services industry companies in Indonesia. According to Hair et al., (2014) where the sample recommendation in the study is the number of indicators multiplied by at least 5 times ($32 \times 5 = 160$ respondents), the researchers distributed questionnaires and took a sample of 160 people to represent the population. The data analysis method in this study uses descriptive statistics based on respondents' answers to analyze each variable, namely High Performance Work System, Feeling Trusted, Knowledge Sharing Behavior and Community Performance. The results showed that there was an effect of High Performance Work Systems on Feeling Trusted, a positive effect Feeling Trusted on Knowledge Sharing Behavior, positive influence of Knowledge Sharing Behavior on Community Participation, positive influence of High Performance Work Systems on Community Participation mediated by Knowledge Sharing Behavior, positive influence of Feeling Trusted on Community Participation mediated by Knowledge Sharing Behavior and no positive influence High Performance Work Systems on Knowledge Sharing Behavior.

Keywords: *Community Participation; High Performance System; Feelng Trsuted; Knowledge Sharing Behavior.*

Pendahuluan

Kegiatan usaha di industri jasa keuangan pada saat ini sedang mengalami perkembangan dan kemajuan yang cukup pesat. Terjadinya proses globalisasi dalam sistem keuangan serta kemajuan di bidang teknologi informasi serta inovasi finansial telah menciptakan sistem keuangan yang sangat kompleks, dinamis, dan saling berkaitan antar subsektor keuangan baik dalam hal produk maupun kelembagaan. Hal ini dapat dilihat dari besarnya antusias masyarakat yang ikut serta dalam kegiatan jasa keuangan yang diiringi dengan beberapa penyediaan produk yang inovatif serta maraknya berdiri beberapa perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan. Hal ini tentunya dapat memberikan imbas yang positif terhadap pertumbuhan ekonomi nasional Bangsa Indonesia. Industri jasa keuangan merupakan salah satu industri yang sahamnya sangat diminati oleh publik dan terdapat pilar utama yaitu dalam kategori industri perbankan sebagai salah satu lembaga keuangan. Industri perbankan memiliki posisi yang strategis dalam pembangunan dan perekonomian negara. Untuk mengembangkan di peruhaaan industri jasa keuangan, maka perusahaan harus meningkatkan *Community Participation* dari karyawan.

Astuti (2011) mengungkapkan bahwa partisipasi merupakan keterlibatan seseorang atau beberapa orang dalam suatu kegiatan. Keterlibatan dapat berupa keterlibatan mental dan emosi serta fisik dalam menggunakan segala kemampuan yang dimilikinya (berinisiatif) dalam segala kegiatan yang dilaksanakan serta mendukung pencapaian tujuan dan tanggungjawab atas segala keterlibatan. Didalam keterlibatan tersebut terdapat sumber daya manusia sebagai aspek penting yang ada di dalam perasaahan untuk menjaga kelangsungan suatu usaha dan pencapaian tujuan perusahaan. *High Performance Work System* (HPWS) merupakan praktik manajemen sumber daya manusia yang dirancang untuk menarik karyawan berkualitas, untuk meningkatkan keterampilan, komitmen serta produktivitas karyawan sehingga karyawan mampu menjadi sumber keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia yang ada dalam sistem *High Performance Work System* (HPWS) harus memahami bahwa bekerja dengan sistem kerja tinggi sangat

penting karena dengan cara tersebut organisasi atau perusahaan dapat menghasilkan kualitas kerja yang tinggi. *High Performance Work System* (HPWS) merupakan sarana untuk meningkatkan motivasi, kompetensi, dan kinerja karyawan. HPWS mencakup serangkaian praktik SDM yang terpisah namun saling berhubungan yang dapat meningkatkan daya saing karyawan, termasuk penugasan kerja yang fleksibel dan pemberdayaan kerja yang memadai, prosedur rekrutmen dan seleksi yang ketat, pelatihan dan pengembangan ekstensif, penilaian kinerja berdasarkan prestasi, dan kompensasi kompetitif dan upah tinggi (Maung, 2020).

Selanjutnya untuk mencapai hasil yang lebih maksimal dapat didukung dengan *Knowledge Sharing Behaviour* yang dimiliki oleh masing-masing sumber daya manusia yang ada (Sahani, 2016). Setiap karyawan didalam perusahaan tersebut diharapkan dapat terus mengasah *Skill* kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki sehingga tidak hanya bergantung pada satu system yang ada. Hal tersebut membuat karyawan mempunyai peran aktif dalam memajukan serta meningkatkan perkembangan perusahaan. Peran atasan kepada karyawan juga sangat dibutuhkan untuk memberikan rasa *Feeling Trusted* untuk mendorong hasil kerja yang positif dan berpengaruh untuk keberlangsungan pekerjaan. Dengan demikian *Feeling Trusted* menjadi konstruk interpersonal yang erat kaitannya dengan prestasi kerja dan organisasi komitmen untuk karyawan kepada perusahaan. Maka dalam penelitian ini tujuan spesifik yakni mengetahui Pengaruh *High Performance Work Systems Terhadap Community Participation Melalui Feeling Trusted Dan Knowledge Sharing Behaviour*.

Metode

Rancangan penelitian meliputi serangkaian pilihan pengambilan keputusan rasional. Berbagai persoalan yang termasuk dalam rancangan penelitian yaitu, hal-hal yang berkaitan dengan keputusan mengenai tujuan penelitian (*the purpose of study*), tingkat keterlibatan peneliti terhadap penelitian (*extens of researcher interference with the study*), *setting* penelitian (*study setting*), horizon waktu (*time horizon*). Didasari pada tujuan penelitian, penelitian ini merupakan penelitian dengan pengujian hipotesis (*testing hypothesis*). Uji hipotesis yang dilakukan untuk menguji pengaruh *High Performance Work Systems* terhadap *Community Participation* dengan *Feeling Trusted dan Knowledge Sharing Behaviour* sebagai variable moderating.

Penelitian ini terdiri dari empat variabel dimana terdapat satu variabel independen yaitu *High Performance Work System*, 1 variabel dependen yaitu *Community Participation* dan 2 variabel moderating yaitu *Knowledge Sharing Behaviour* dan *Feeling Trusted*. Untuk menguji variabel-variabel dalam penelitian ini ditentukan indikator atau pengukuran dimana *High Performance Work System* terdiri dari 10 item pernyataan (Almadana, Suharnomo dan Perdhana (2021), *Feeling Trusted* terdiri dari 11 item pernyataan (Almadana et al., 2021), *Knowledge Sharing Behaviour* terdiri dari 5 item pernyataan (Aulia Vidya Almadana et al., 2021), *Community Participation* terdiri dari 6 item pernyataan (Almadana et al., 2021). Adapun variabel-variabel ini diukur dengan skala likert 1-5 yang menginterpretasikan kesetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap item pernyataan yang ada dalam kuesioner dengan keterangan sebagai berikut: Skala 1: Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju; Skala 2: Untuk jawaban Tidak Setuju; Skala 3: Untuk jawaban Cukup Setuju; Skala 4: Untuk jawaban Setuju; dan Skala 5: Untuk jawaban Sangat Setuju

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari sample penelitian dengan melakukan penyebaran kuesioner secara online melalui google forms kepada karyawan industri jasa keuangan di Indonesia. Selain itu data sekunder juga digunakan dalam penelitian melalui studi kepustakaan seperti jurnal sebagai sumber data pendukung penelitian untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan variabel yang diteliti yaitu *High Performance Work Systems*, *Feeling Trusted*, *Knowledge Sharing Behaviour* dan *Community Participation*. Metode penarikan sampel yang dilakukan adalah dengan menggunakan *purposive sampling*, dimana pengambilan sampel dari populasi dilakukan dengan pertimbangan tertentu yaitu seluruh karyawan perusahaan industri jasa keuangan di Indonesia. Menurut Hair et al., (2014) dimana rekomendasi sampel pada penelitian yaitu jumlah indikator dikali minimal 5 kali ($32 \times 5 = 160$ responden), maka peneliti menyebarkan kuesioner dan mengambil sampel sebanyak 160 orang untuk mewakili populasi .

Pengujian data pada penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas yaitu untuk mengukur sejauh mana alat ukur mewakili karakteristik yang diukur dan konsistensinya. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden yang sesuai sample penelitian sebagai pre-test. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan software IBM SPSS Statistic 22. Item pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid jika menunjukkan nilai factor loading $> 0,5$ dan dikatakan reliabel jika menunjukkan nilai cronbach's alpha $\geq 0,6$. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif berdasarkan jawaban responden untuk menganalisis masing-masing variabel yaitu *High Performance Work System*, *Feeling Trusted*, *Knowledge Sharing Behaviour* dan *Community Performance*. Adapun untuk menganalisis pengaruh *High Performance Work System* terhadap *Community Performance* melalui *Feeling Trusted* dan *Knowledge Sharing Behaviour* menggunakan metode analisis *structural equation modeling* (SEM).

Pada penelitian ini dilakukan uji *goodness of fit* atau uji kecocokan keseluruhan model sebelum melakukan pengujian hipotesis, hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah model penelitian menggambarkan semua pengaruh sebab akibat. Adapun kriteria pengukuran yang dilakukan adalah sebagai berikut: (1) *Absolute Fit Measure*, untuk mengukur model fit secara keseluruhan dengan melihat nilai *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) <0,08; (2) *Incremental Fit Measure*, untuk membandingkan model yang diusulkan dengan model dasar yang mana dapat diukur dengan melihat nilai *Comparative Fit Index* (CFI) >0.9; dan (3) *Parsimonious Fit Measure*, model dikatakan good fit jika memiliki nilai *Normed Chi-square* (CMIN/DF) batas bawah 1 atau batas atas 5. Pengujian hipotesis dilakukan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen serta pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening. Adapun dasar pengambilan keputusan adalah jika signifikansi (nilai p) < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima; atau signifikansi (nilai p) > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Hasil

Tabel 1
Statistik Deskriptif untuk *High Performance Work Systems*

No.	Item Pernyataan	N	Mean	Std. Deviation
1.	Saya mengambil bagian aktif dalam perusahaan.	160	4,25	0,79
2.	Saya melakukan yang terbaik untuk merangsang perusahaan	160	4,28	0,77
3.	Saya sering memberikan informasi/konten yang bermanfaat bagi karyawan perusahaan	160	4,10	0,08
4.	Saya dengan bersemangat membalas postingannya dari pencari bantuan dari perusahaan	160	4,04	0,81
5.	Saya peduli dengan karyawan perusahaan	160	4,28	0,71
6.	Saya sering membantu karyawan yang mencari dukungan dari karyawan yang lain	160	4,10	0,81
7.	Pelatihan diberikan secara teratur kepada saya	160	3,98	0,92
8.	Pekerjaan dan tugas saya menawarkan kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru	160	4,31	0,84
9.	Manajer mempertimbangkan ambisi dan tujuan karir saya di sini	160	4,15	0,91
10.	Saya memiliki peluang untuk berkembang dalam organisasi ini	160	4,31	0,77
Rata-rata		160	4,18	0,61

Sumber: olahan data

Hasil pengolahan statistik deskriptif untuk variabel *High Performance Work System* menunjukkan responden memberikan tanggapan yang baik seperti ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,18. Nilai standar deviasi sebesar 0,61 menunjukkan variasi jawaban responden untuk variabel *High Performance Work System* berada pada kisaran pilihan jawaban antara 3. Sampai 5. Jika dilihat dari indikator pengukuran variabel *High Performance Work System*, respon tertinggi adalah indikator 8 (Pekerjaan dan tugas saya menawarkan kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru) dan 10 (Saya memiliki peluang untuk berkembang dalam organisasi ini) dengan nilai rata-rata sebesar 4,31 sementara persepsi terendah adalah indikator 7 (Pelatihan diberikan secara teratur kepada saya) dengan nilai rata-rata sebesar 3,98.

Tabel 2
Statistik Deskriptif Variabel Feeling Trusted

No.	Item Pernyataan	N	Mean	Std. deviation
1.	Manajer menawarkan kesempatan yang sama kepada semua orang di sini tanpa memandang SARA	160	4,34	0,86
2.	Saya dapat menentukan dan membuat perubahan dalam cara saya melakukan pekerjaan saya	160	4,32	0,69
3.	Saya memiliki ruang untuk membuat keputusan dalam masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya	160	4,26	0,75
4.	Dalam pekerjaan saya, saya adalah bagian dari tim	160	4,55	0,60
5.	Tuntutan pekerjaan yang saya nilai untuk pekerjaan jelas	160	4,37	0,78
6.	Saya tahu bagaimana manajer menilai kinerja pada tugas pekerjaan saya	160	4,26	0,82
7.	Atasan berbagi nilai dan keyakinannya dengan saya	160	4,11	0,92
8.	Atasan bergantung pada keterampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan tugas saya	160	4,04	0,88
9.	Atasan mendelegasikan pekerjaan penting kepada saya	160	4,13	0,89
10.	Atasan mengandalkan saya untuk mempresentasikan pekerjaannya secara akurat kepada orang lain	160	3,92	0,97
11.	Atasan bergantung pada saya untuk mendukungnya dalam situasi sulit	160	3,79	1,11
Rata-rata		160	4,19	0,60

Sumber: olahan data

Hasil pengolahan statistik deskriptif untuk variabel *Feeling Trusted* menunjukkan responden memberikan tanggapan yang baik seperti ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responde sebesar 4,19 . Nilai standar deviasi sebesar 0,60 menunjukkan variasi jawaban responden untuk variabel *Feeling Trusted* berada pada kisaran pilihan jawaban antara 3. Sampai 5. Jika dilihat dari indikator pengukuran variabel *Feeling Trusted*, respon tertinggi adalah

indikator 4 (Dalam pekerjaan saya, saya adalah bagian dari tim) dengan nilai rata-rata sebesar 4,55 sementara persepsi terendah adalah indikator 11 (Atasan bergantung pada saya untuk mendukungnya dalam situasi sulit) dengan nilai rata-rata sebesar 3,79.

Tabel 3
Statistik Deskriptif Variabel *Knowledge Sharing Behaviour*

No.	Item pertanyaan	N	Mean	Std Deviasi
1	Atasan berbagi perasaan pribadinya dengan saya	160	3,11	1,32
2	Atasan menceritakan kepada saya tentang masalah pribadi yang mempengaruhi pekerjaan saya	160	2,93	1,45
3	Atasan mendiskusikan bagaimana perasaannya secara jujur tentang pekerjaannya, bahkan perasaan negatif dan frustrasi	160	3,30	1,38
4	Atasan membahas masalah dan kesulitan terkait pekerjaan yang berpotensi digunakan untuk merugikannya	160	3,47	1,30
5	Atasan mendengarkan ide asli saya dengan keyakinan bahwa saya akan menerima penghargaan yang sesuai	160	4,01	0,97
Rata-rata		160	3,36	1,08

Sumber: olahan data

Hasil pengolahan statistik deskriptif untuk variable *Knowledge Sharing Behaviour* menunjukkan responden memberikan tanggapan yang baik seperti ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responde sebesar 3,36. Nilai standar deviasi sebesar 1,08 menunjukkan variasi jawaban responden untuk variabel *Knowledge Sharing Behaviour* berada pada kisaran pilihan jawaban antara 3. Sampai 5. Jika dilihat dari indikator pengukuran variable *Knowledge Sharing Behaviour*, respon tertinggi adalah indikator 5 (Atasan mendengarkan ide asli saya dengan keyakinan bahwa saya akan menerima penghargaan yang sesuai) dengan nilai rata-rata sebesar 4,01 sementara persepsi terendah adalah indicator 2 (Atasan menceritakan kepada saya tentang masalah pribadi yang mempengaruhi pekerjaan saya) dengan nilai rata-rata sebesar 2,93.

Tabel 4
Statistik Deskriptif Variabel *Community Participation*

No.	Item pertanyaan	N	Mean	Std Deviasi
1	Atasan sangat mempercayai saya	160	4,26	0,79
2	Saya sering berpartisipasi dalam kegiatan berbagi pengetahuan di dalam perusahaan	160	4,22	0,83
3	Saya biasanya menghabiskan banyak waktu untuk berpartisipasi dalam kegiatan berbagi pengetahuan di dalam perusahaan	160	4,06	0,88
4	Saya biasanya aktif berbagi pengetahuan dengan orang lain di dalam perusahaan	160	4,19	0,76
5	Saat mendiskusikan beberapa masalah kompleks, saya biasanya terlibat dalam interaksi yang berkelanjutan	160	4,06	0,89
6.	Saya biasanya melibatkan diri dalam diskusi tentang berbagai topik daripada dengan satu topik tertentu	160	4,03	0,89
Rata-rata		160	4,13	0,69

Sumber: olahan data

Hasil pengolahan statistik deskriptif untuk variable *Community Participation* menunjukkan responden memberikan tanggapan yang baik seperti ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responde sebesar 4,13. Nilai standar deviasi sebesar 0,69 menunjukkan variasi jawaban responden untuk variabel *Community Participation* berada pada kisaran pilihan jawaban antara 4. Sampai 5. Jika dilihat dari indikator pengukuran variable *Community Participation*, respon tertinggi adalah indikator 1 (Atasan sangat mempercayai saya) dengan nilai rata-rata sebesar 4,26 sementara persepsi terendah adalah indicator 6 (Saya biasanya melibatkan diri dalam diskusi tentang berbagai topik daripada dengan satu topik tertentu) dengan nilai rata-rata sebesar 4,03.

Tabel 5
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Estimate	p-value	Kesimpulan	Keputusan
H1: Terdapat pengaruh positif antara <i>High- Performance Work Systems</i> terhadap <i>Feeling Trusted</i>	1,17	0,00	H0 ditolak	H1 didukung
H2: Terdapat pengaruh positif antara <i>High-Performance Work Systems</i> terhadap <i>Knowledge Sharing Behaviour</i>	0,24	0,28	H0 diterima	H2 tidak didukung
H3: Terdapat pengaruh positif antara <i>Feeling Trusted</i> terhadap <i>Knowledge Sharing Behaviour</i>	0,78	0,01	H0 ditolak	H3 didukung
H4: Terdapat pengaruh positif antara <i>Knowledge Sharing Behaviour</i> terhadap <i>Community Participation</i>	0,30	0,00	H0 ditolak	H4 didukung
H5: Terdapat pengaruh positif antara <i>High- Performance Work Systems</i> terhadap <i>Community Participation</i> yang dimediasi oleh <i>Knowledge Sharing Behaviour</i>	0,08	0,29	H0 diterima	H5 tidak didukung
H6: Terdapat pengaruh positif antara <i>Feeling Trusted</i> terhadap <i>Community Participation</i> yang dimediasi <i>Knowledge Sharing Behaviour</i>	0,18	0,02	H0 ditolak	H6 didukung

Sumber: olahan data

Hipotesis 1 dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh positif dari *High- Performance Work Systems* terhadap *Feeling Trusted*. Hasil olahan ditunjukkan dengan nilai koefisien estimasi sebesar 1,17 yang artinya meningkatnya *High- Performance Work Systems* akan meningkatkan *Feeling Trusted* dan sebaliknya menurunnya

High- Performance Work Systems akan menurunkan *Feeling Trusted*. Nilai *p-value* dari *t* statistik sebesar $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan pengaruh positif dari *High- Performance Work Systems* terhadap *Feeling Trusted* terbukti. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Almadana et al. (2021) di Indonesia. Karyawan merasa dengan adanya praktik SDM yang diterapkan oleh perusahaan rokok menyebabkan karyawan merasa dipercaya oleh perusahaan dalam melakukan pekerjaan. Tidak Terdapat pengaruh positif *High Performance Work Systems* terhadap *Knowledge Sharing Behaviour*.

Hipotesis 2 dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh positif dari *High-performance Work Systems* terhadap *Knowledge Sharing Behaviour*. Hasil pengolahan ditunjukkan dengan nilai koefisien estimasi sebesar 0,25 yang artinya meningkatnya *High-performance Work Systems* akan menurunkan *Knowledge Sharing Behaviour* dan sebaliknya menurunnya *High-performance Work Systems* akan menurunkan *Knowledge Sharing Behaviour*. Nilai *p-value* dari *t* statistik sebesar $0,28 > 0,05$ maka H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan *High-performance Work Systems* berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing Behaviour* tidak terbukti.

Hipotesis 3 dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh positif dari terhadap *Feeling Trusted* dan *Knowledge Sharing Behaviour*. Hasil olahan ditunjukkan dengan nilai koefisien estimasi sebesar 0,78 yang artinya meningkatnya *Feeling Trusted* akan meningkatkan *Knowledge Sharing Behaviour* dan sebaliknya menurunnya *Feeling Trusted* akan menurunkan *Knowledge Sharing Behaviour*. Nilai *p-value* dari *t* statistik sebesar $0,01 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan pengaruh positif dari *Feeling trusted* terhadap *Knowledge Sharing Behaviour* terbukti.

Hipotesis 4 dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh positif dari terhadap *Knowledge Sharing Behaviour* dan *Community Participation*. Hasil olahan ditunjukkan dengan nilai koefisien estimasi sebesar 0,30 yang artinya meningkatnya *Knowledge Sharing Behaviour* akan meningkatkan *Community Participation* dan sebaliknya menurunnya *Knowledge Sharing Behaviour* akan menurunkan *Community Participation*. Nilai *p-value* dari *t* statistik sebesar $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan pengaruh positif dari *Knowledge Sharing Behaviour* terhadap *Community Participation* terbukti.

Hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh positif dari *High-performance Work Systems* terhadap *Community Participation* yang dimediasi oleh *Knowledge Sharing Behaviour*. Hasil pengolahan ditunjukkan dengan nilai koefisien estimasi sebesar 0,08 yang artinya meningkatnya *High-performance Work Systems* akan menurunkan *Community Participation* dan sebaliknya menurunnya *High-performance Work Systems* akan menurunkan *Community Participation*. Nilai *p-value* dari *t* statistik sebesar $0,29 > 0,05$ maka H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan *High-performance Work Systems* berpengaruh positif terhadap *Community Participation* tidak terbukti. Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Wulandari dan Frianto (2020).

Hipotesis 6 dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh positif dari *Feeling Trusted* terhadap *Community Participation* yang dimediasi *Knowledge Sharing Behaviour*. Hasil olahan ditunjukkan dengan nilai koefisien estimasi sebesar 0,18 yang artinya meningkatnya *Feeling Trusted* akan meningkatkan *Community Participation* dan sebaliknya menurunnya *Feeling Trusted* akan menurunkan *Community Participation*. Nilai *p-value* dari *t* statistik sebesar $0,02 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan pengaruh positif dari *Feeling Trusted* terhadap *Community Participation* terbukti.

Simpulan

Terdapat pengaruh positif *High Performance Work Systems* terhadap *Feeling Trusted*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama berarti terdapat pengaruh *High Performance Work Systems* terhadap *Feeling Trusted*. Tidak Terdapat pengaruh positif *High Performance Work Systems* terhadap *Knowledge Sharing Behaviour*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua berarti Terdapat pengaruh positif *High Performance Work Systems* terhadap *Knowledge Sharing Behaviour*. Terdapat pengaruh positif *Feeling Trusted* terhadap *Knowledge Sharing Behaviour*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga berarti Terdapat pengaruh positif *Feeling Trusted* terhadap *Knowledge Sharing Behaviour*. Terdapat pengaruh positif *Knowledge Sharing Behaviour* terhadap *Community Participation*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat berarti Terdapat pengaruh positif *Knowledge Sharing Behaviour* terhadap *Community Participation*. Terdapat pengaruh positif *High Performance Work Systems* terhadap *Community Participation* yang dimediasi oleh *Knowledge Sharing Behaviour*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima berarti Terdapat pengaruh positif *High Performance Work Systems* terhadap *Community Participation* yang dimediasi oleh *Knowledge Sharing Behavior*. Terdapat pengaruh positif *Feeling Trusted* terhadap *Community Participation* yang dimediasi oleh *Knowledge Sharing Behaviour*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam berarti Terdapat pengaruh positif *Feeling Trusted* terhadap *Community Participation* yang dimediasi oleh *Knowledge Sharing Behaviour*.

Daftar Pustaka

- Almadana, A. V., Suharnomo, S., & Perdhana, M. S. 2021. Can generational differences and feeling trusted improve knowledge-sharing behavior? Consequences of high-performance work systems. *Journal of Workplace Learning*.
- Astuti, M. 2011. Analisa Keuntungan Sistem Pertanian Terpadu Berbasis Holtikultura Pada Kelompok Tani Bumi Harapan Di Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso Kabupaten Agam, *Skripsi*. Padang: Fakultas Pertanian Universitas Andalas
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. 2014. Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European business review*.
- Maung, K. M. 2020. The Effects of High Performance Work Systems on Employees in Aged Care. *South East Asia Journal Contemporary Business, Economics and Law*, 13(5), 1–17. <https://doi.org/10.1080/10301763.2003.10669269>
- Sahani, M. S. S. D. 2016. The Impact of High Performance Work Systems on Employee Job Satisfaction of Executives in Private Sector Commercial Banks in Colombo District.
- Wulandari, I. S., & Frianto, A. 2020. Peran High Performance Work System Terhadap Employee Engagement dan Employee Resilience: Studi Literatur. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 1-16.