

Pengaruh Manajemen Waktu dan Kompetensi Terhadap Keberhasilan Implementasi Modul Eduwisata dengan Kinerja Mentor sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus KISUCI)

¹Fadia Choirunisa, ²Salwa Putri Salsabillah, ³Anjo Dos Santos
¹Manajemen, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta Pusat
^{2,3}Informatika, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta Pusat

E-mail: ¹choirunisafadia@gmail.com, ²salwaputrisalsabillah@gmail.com,
³anjodossantos271@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen waktu dan kompetensi mempengaruhi keberhasilan implementasi dan kinerja mentor sebagai variabel intervening mempengaruhi keberhasilan implementasi, serta bagaimana pengaruh manajemen waktu dan kompetensi melalui kinerja mentor mempengaruhi keberhasilan implementasi. Studi ini menggunakan metode kuantitatif. Studi ini melibatkan semua mentor KISUCI. Metode pengambilan sampel menggunakan total 15 mentor. Metode pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Analisis data dilakukan dengan analisis jalur dan SPSS 26. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi pengaruh antar variabel. Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki pengaruh besar dan positif terhadap kinerja mentor; kompetensi memiliki pengaruh besar dan positif terhadap kinerja mentor; manajemen waktu tidak secara signifikan berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi, kompetensi tidak secara signifikan berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi, dan kinerja mentor tidak secara signifikan berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi. Selain itu, manajemen waktu memiliki pengaruh besar dan positif terhadap kinerja mentor.

Kata kunci : Manajemen Waktu, Kompetensi, Kinerja Mentor, Keberhasilan Implementasi, Eduwisata

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine how time management and competence affect the success of implementation and how mentor performance as an intervening variable influences implementation success, as well as how the influence of time management and competence through mentor performance affects implementation success. This study uses a quantitative method. This study involves all KISUCI mentors. The sampling method used a total of 15 mentors. The measurement method used is the Likert scale. Data analysis was conducted using path analysis and SPSS 26. Multiple linear regression analysis was used to evaluate the influence between variables. This research shows that time management has a significant and positive impact on mentor performance; competence has a significant and positive impact on mentor performance; time management does not significantly affect implementation success, competence does not significantly affect implementation success, and mentor performance does not significantly affect implementation success. Additionally, time management has a significant and positive impact on mentor performance.

Keyword : *Time Management, Competence, Mentor Performance, Success of Implementation, Edutourism*

1. PENDAHULUAN

Perubahan iklim menjadi fenomena global yang semakin nyata dan berdampak signifikan pada berbagai aspek kehidupan, termasuk kesehatan, pertanian, dan ekosistem alami. Salah satu indikator utama dari perubahan iklim merupakan meningkatnya suhu rata-rata global, yang juga tercermin di Indonesia. Data yang ditampilkan oleh Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika menunjukkan adanya peningkatan suhu rata-rata bulanan di Indonesia pada tahun 2024 dibandingkan dengan suhu rata-rata bulanan periode 1991-2020. Terlihat pada bulan Januari 2024, suhu rata-rata tercatat sebesar 27,2°C, sedangkan rata-rata suhu bulanan untuk periode 1991-2020 hanya sebesar 26,4°C. Peningkatan suhu ini terus berlanjut hingga bulan Juni 2024, dimana suhu rata-rata mencapai 27,0°C, yang mana meningkat lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata suhu bulanan normal yang berkisar antara 26,1°C hingga 27,0°C (BMKG, 2024). Kenaikan ini menunjukkan adanya pemanasan yang terus-menerus, sejalan dengan fenomena pemanasan global karena gas rumah kaca.

Peningkatan suhu rata-rata sangat berdampak serius terhadap lingkungan. Oleh karena itu, edukasi sejak dini mengenai lingkungan menjadi sangat penting untuk dilakukan terutama di Desa Cipambuan. Dengan keindahan sungai, hutan, dan sawah menjadi daya tarik utama. Namun, potensi ini belum sepenuhnya tergali. Desa ini masih terbelenggu berbagai tantangan, terutama dalam aspek pendidikan dan ekonomi.

Mayoritas masyarakat Desa Cipambuan menggantungkan hidupnya pada sektor pertanian. Sifat musiman pekerjaan ini, dengan intensitas tinggi saat musim tanam dan panen, berujung pada pengangguran musiman bagi para petani di luar musim tersebut. Kurangnya akses

pendidikan formal pun menjadi batu sandungan, dimana hanya tersedia satu SD negeri dan satu SMP negeri. Hal ini memaksa banyak anak menempuh jarak jauh untuk meneruskan pendidikan ke jenjang level yang lebih tinggi, dan tak jarang, hal ini menjadi kendala finansial bagi beberapa keluarga.

Di sisi lain, minat generasi muda terhadap sektor pertanian di Indonesia terus menurun. Kebanyakan kepala rumah tangga petani berusia antara 40-55 tahun yang merupakan usia produktif (Kementerian Pertanian Republik Indonesia, 2023). Pekerja di sektor pertanian dibayar lebih sedikit dibanding pekerja di sektor lain, dengan rata-rata upah Rp1.931.833/bulan, merupakan upah terendah kedua 17 lapangan usaha yang ada (Mutolib et al., 2022). Menyadari berbagai persoalan tersebut, Tim PKM UPI YAI berkolaborasi dengan Komunitas Iklim Sungai Cikeas (KISUCI) untuk mengantarkan Desa Cipambuan menjadi desa wisata edukasi yang mandiri. KISUCI, sebagai kelompok masyarakat yang fokus pada isu lingkungan, seperti pelestarian Sungai Cikeas, pengurangan dampak perubahan iklim, advokasi, dan pemberdayaan masyarakat, telah aktif terlibat dalam menjaga kelestarian lingkungan melalui edukasi, pelatihan, dan partisipasi langsung masyarakat.

Salah satu langkah yang dapat dilakukan dalam pengembangan eduwisata ini adalah implementasi modul pembelajaran yang mengedukasi tentang pentingnya menjaga lingkungan dan meningkatkan ketahanan pangan. Keberhasilan implementasi modul eduwisata ini tidak lepas dari peran penting para mentor yang membimbing dan mengedukasi peserta. Mentor berperan sebagai fasilitator yang tak hanya menyampaikan materi, tapi juga membimbing peserta dalam memahami

dan menerapkan konsep-konsep yang dipelajari. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa mentor memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik dan kompetensi yang memadai dalam keberhasilan implementasi modul eduwisata KISUCI.

Studi ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana manajemen waktu dan keterampilan berdampak pada keberhasilan implementasi modul eduwisata melalui kinerja mentor KISUCI. Kinerja mentor akan dijadikan variabel intervening untuk melihat sejauh mana manajemen waktu dan kompetensi dapat mempengaruhi hasil akhir dari program eduwisata yang dijalankan. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan dapat ditemukan strategi efektif untuk meningkatkan kualitas eduwisata dan memberikan kontribusi positif terhadap pelestarian lingkungan.

2. LANDASAN TEORI

Keberhasilan Implementasi Modul

Implementasi program adalah proses menerapkan rencana atau strategi untuk mencapai tujuan tertentu. Guskey (2000) dalam bukunya "*Evaluating Professional Development*" mengemukakan bahwa keberhasilan implementasi modul dapat diukur melalui perubahan yang terjadi pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik. Modul yang berhasil diimplementasikan adalah modul yang mampu meningkatkan hasil belajar peserta serta mendapat *feedback* positif dari mereka.

Menurut Pressman & Wildavsky (1984), keberhasilan implementasi program bergantung pada koordinasi, komunikasi, dan komitmen semua pihak yang terlibat. Implementasi yang efektif memerlukan perencanaan yang optimal, serta sumber daya yang memumpuni, dan *monitoring* yang kontinu. Keberhasilan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut (Khoilifatun, 2013):

- a) Pengetahuan masyarakat
- b) Partisipasi masyarakat

- c) Tingkat Pendidikan
- d) Kepemimpinan
- e) Sosialisasi kegiatan
- f) Keaktifan tim pendamping dalam pengawasan

Kinerja Mentor

Dalam Kamus Bahasa Indonesia (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan cara operasional atau pekerjaan; pencapaian yang ditunjukkan dan sesuatu yang berhasil dicapai (Ferline et al., 2023). Sedangkan mentor adalah seseorang yang memberikan bimbingan dan perhatian menurut kamus besar bahasa Indonesia (UTAMA, 2021). Sehingga mentor dapat diartikan orang yang bertugas memberikan bimbingan atau mengasuh. Kinerja merujuk pada tingkat pencapaian tugas atau tujuan yang ditetapkan.

Malayu S.P. Hasibuan (2006:94) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang saat melakukan tugas-tugas yang diberikan yang bergantung pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Rahman et al., 2024). Baharsyah & Nugrohoseno (2021) *job performance* adalah hasil dari penyelesaian tugas merujuk pada pencapaian tujuan organisasi yang dievaluasi melalui kinerja pekerjaan (Lalitaratri, 2023).

Menurut Robbins (2016) kinerja merupakan alat untuk melihat sejauh mana karyawan mencapai tujuan kerja. Kinerja Mentor dapat diukur melalui lima indikator (Dewi, 2019):

- a) Kualitas pekerjaan
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan waktu
- d) Efektivitas
- e) Kemandirian

Manajemen Waktu

Manajemen waktu yang efektif ialah kemampuan untuk mencapai tujuan dengan efisien melalui perencanaan dan

pengaturan waktu yang baik. Manajemen waktu yang baik melibatkan pengaturan prioritas, perencanaan tugas, dan pengelolaan gangguan yang dapat menghambat produktivitas (*The 7 Habits of Highly Effective People* - Covey, 1989). Dalam konteks pendidikan dan pelatihan, pengelolaan waktu yang baik sangat penting karena menentukan kelancaran dan keberhasilan program yang dijalankan.

Dalam pandangan Syelviani (2020), manajemen waktu ialah keterampilan individu dalam mengontrol waktu dengan membuat jadwal serta menetapkan prioritas untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Mandura terdapat lima indikator manajemen waktu (Maharani et al., 2024).

- a) Kemampuan menyusun tujuan
- b) Kemampuan menyusun prioritas
- c) Kemampuan membuat jadwal
- d) Kemampuan meminimalisir gangguan
- e) Kemampuan mendelegasikan tugas

Kompetensi

Kompetensi merujuk pada kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan sikap agar individu bisa berhasil dalam melakukan tugas atau pekerjaan dengan efektif. Menurut (Dharmanegara, 2019), Spencer & Spencer (1993) menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor utama yang mempengaruhi efektivitas kinerja individu di tempat kerja, sejalan dengan target yang ingin dicapai oleh suatu instansi. Kompetensi merupakan gabungan dari keahlian, kemampuan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan tugas tertentu (*National Postsecondary Education Cooperative*, 2002) dalam (Arjuna, 2022). Menurut Romberg dan Riyanda (2017) dalam (Wardana & Prasetyo, 2023), kompetensi bisa diukur melalui empat indikator, yaitu sebagai berikut:

- a) Pengalaman kerja
- b) Pendidikan

- c) Keahlian atau Pengetahuan
- d) Keterampilan

3. METODOLOGI

Lokasi penelitian dilakukan di Desa Cipambuan, tepatnya di KISUCI. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan melibatkan populasi yaitu seluruh mentor KISUCI sebanyak 15 orang mentor. Sampel diambil melalui metode *total sampling*. Data primer didapatkan melalui observasi langsung dan penyebaran kuesioner kepada responden, sementara data sekunder didapatkan melalui artikel dan proposal yang diperoleh langsung dari KISUCI. Pengukuran dilakukan menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan analisis data untuk mengevaluasi bagaimana pengaruh manajemen waktu (X1) dan kompetensi (X2) terhadap keberhasilan implementasi modul eduwisata (Y) dengan kinerja mentor sebagai variabel intervening (Z) pada KISUCI, menggunakan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 26. Adapun persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Z = a_1 + b_{11}x_1 + b_{12}x_2 + e$$

$$Y = a_2 + b_{21}x_1 + b_{22}x_2 + b_{23}x_3 + e$$

Dimana:

Z = Kinerja mentor

Y = Keberhasilan implementasi modul

X1 = Manajemen waktu

X2 = Kompetensi

b = Koefisien korelasi

e = Error

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Perhitungan validitas angket mengenai manajemen waktu, kompetensi, keberhasilan implementasi modul, dan kinerja mentor menggunakan *software SPSS*

versi 26 dan Microsoft Excel. Pada uji coba penelitian ini jumlah responden 15 dan besarnya df adalah 13 dengan $\alpha=5\%$, jadi R tabel = 0,514. Uji validitas dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden di luar sampel yaitu mentor KISUCI. Hasil percobaan instrumen penelitian terhadap 15 responden menunjukkan bahwa dari 40 item alat ukur sebanyak 39 item dinyatakan valid, sedangkan 1 item dinyatakan tidak valid yaitu pada variabel Kompetensi (X2.7) dengan nilai R hitung $0,480 < 0,514$ maka tidak valid dan tidak digunakan atau *drop out*.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menilai apakah instrumen tersebut memberikan hasil yang stabil dan dapat diandalkan. Jika *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka kuesioner penelitian bersifat reliabel. Sebaliknya, apabila *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka kuesioner penelitian dinyatakan tidak reliabel.

Table 1 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kriteria
Manajemen Waktu (X1)	0.858	10	Reliabel
Kompetensi (X2)	0.841	7	Reliabel
Kinerja Mentor (Z)	0.895	10	Reliabel
Keberhasilan Implementasi Modul (Y)	0.884	12	Reliabel

Hasil penelitian pada Tabel 1 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel $> 0,6$, sehingga disimpulkan bahwa kuesioner yang dibuat dari 39 pertanyaan dalam mengukur manajemen waktu, kompetensi, dan keberhasilan implementasi modul, serta kinerja Mentor memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan kredibel saat digunakan di sampel yang berbeda.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Ghozali (2013) menyatakan bahwa uji normalitas berguna untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Namun, jika ada kesalahan pada asumsi, uji statistik tidak valid untuk sampel kecil. Metode Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji normalitas data. Sebuah data dianggap berdistribusi normal jika *Asymp Sig (2-tailed)* dari uji Kolmogorov-Smirnov lebih tinggi daripada α (0,05)

Table 2 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.09539881
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.111
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa *Asymp Sig (2-tailed)* = 0,200 $> 0,05$, maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan bisa digunakan untuk uji hipotesis secara parametik.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi saling berhubungan satu sama lain, dan sangat berguna untuk menentukan apakah ada hubungan yang kuat atau sempurna antara dua

atau lebih variabel independen. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10 menunjukkan adanya multikolinieritas pada variabel bebas (Ghozali, 2013).

Table 3 Uji Multikolinieritas Model 1

Coefficients ^a		
Model 1	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Manajemen Waktu	.316	3.169
Kompetensi	.316	3.169

a. Dependent Variable: Kinerja Mentor

Table 4 Uji Multikolinieritas Model 2

Coefficients ^a		
Model 2	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
2 (Constant)		
Manajemen Waktu	.297	3.363
Kompetensi	.291	3.440
Kinerja Mentor	.542	1.844

a. Dependent Variable: Keberhasilan Implementasi

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10, sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas antar masing-masing variabel independen begitu juga terhadap variabel intervening.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah uji statistik yang berguna untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan dalam varian residual, atau error, dari satu observasi ke observasi lain dalam model regresi. Tujuan uji ini adalah untuk menentukan apakah varian error tersebut konstan atau berubah-ubah.

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa plot-plot dalam scatterplot tersebar secara acak di

seluruh area grafik diatas dan dibawah sumbu X, serta di sebelah kanan dan kiri sumbu Y menunjukkan bahwa data tidak mengalami heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Table 5 Uji Regresi Linear Berganda Model 1

Coefficients ^a				
Model 1	Unstandardized	Standardized	t	Sig.
	Coefficients	Coefficients		
	B	Beta		
(Constant)	-9.079		-3.340	.006
Manajemen Waktu	.640	.506	7.895	.000
Kompetensi	.786	.577	9.011	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Mentor

Hasil uji regresi linear berganda variabel manajemen waktu (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja mentor (Z) ditunjukkan pada Tabel 5. Berdasarkan Tabel 5, hasil model matematis persamaan 1 yang terbentuk secara linear adalah:

$$Z = -9.079 + 0.640x_1 + 0.786x_2 + e$$

Model 1 menunjukkan nilai kinerja mentor sebesar -9,079 jika variabel manajemen waktu dan kompetensi bernilai konstan. Setiap peningkatan satu satuan dalam manajemen waktu diprediksi akan meningkatkan kinerja mentor sebesar 0,640. Begitu juga dengan variabel kompetensi, setiap peningkatan satu satuan dalam kompetensi diprediksi akan meningkatkan kinerja mentor sebesar 0,786.

Table 6 Uji Regresi Linear Berganda Model 2

Coefficients ^a				
Model 2	Unstandardized	Standardized	t	Sig.
	Coefficients	Coefficients		
	B	Beta		
(Constant)	27.633		3.492	.005
Manajemen Waktu	.362	.466	.856	.410
Kompetensi	-.052	-.062	-.102	.920
Kinerja Mentor	.275	.448	.454	.658

a. Dependent Variable: Keberhasilan Implementasi

Hasil uji regresi linear berganda dari variabel manajemen waktu (X1),

kompetensi (X2), dan kinerja mentor (Z) terhadap keberhasilan implementasi (Y) ditunjukkan pada Tabel 6. Berdasarkan Tabel 6, hasil model matematis persamaan 2 yang terbentuk secara linear adalah:

$$Y = 27.633 + 0.362x_1 + 0.052x_2 + 0.275z + e$$

Model 2 menunjukkan nilai keberhasilan implementasi sebesar 27,633 jika variabel manajemen waktu, kompetensi, dan kinerja mentor bernilai konstan. Setiap terjadi peningkatan satu unit dalam manajemen waktu diprediksi akan meningkatkan keberhasilan implementasi sebesar 0,362. Begitu juga dengan variabel kompetensi, setiap terjadi peningkatan satu unit dalam kompetensi diprediksi akan mengurangi keberhasilan Implementasi sebesar 0,052. Sama halnya dengan variabel kinerja mentor, setiap terjadi peningkatan satu unit dalam kinerja mentor diprediksi akan meningkatkan keberhasilan implementasi sebesar 0,275.

Uji Hipotesis

Pada Tabel 5 model 1 menunjukkan nilai signifikansi dari $X_1 = 0,000 < 0,05$ dan $X_2 = 0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa regresi model 1 yaitu variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Z.

R-square pada tabel model summary sebesar 0.972, menandakan bahwa X_1 dan X_2 berkontribusi sebesar 97,2% terhadap Z, sementara 2,8% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti. Untuk nilai e_1 adalah $e_1 = \sqrt{1 - 0.972} = 0.167$

Pada Tabel 6 model 2 ditemukan bahwa nilai signifikansi variabel $X_1 = 0,410$, variabel $X_2 = 0,920$, dan variabel Z = 0,658 lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa regresi model 2 yaitu variabel X_1 , X_2 , dan Z tidak secara signifikan mempengaruhi variabel Y.

R-square pada tabel model summary sebesar 0,701 menandakan bahwa X_1 , X_2 , dan Z berkontribusi sebesar 70,1% terhadap Y, sementara 29,9% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti. Untuk nilai e_2 adalah $e_2 = \sqrt{1 - 0.701} = 0.5468$

Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Mentor

Menurut analisis uji hipotesis, disimpulkan bahwa manajemen waktu berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja mentor pada KISUCI. Terlihat dari T-hitung = 7,895 > T-tabel 2,179 dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Mentor

Menurut analisis uji hipotesis, disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja mentor pada KISUCI. Terlihat dari T-hitung = 9,011 > T-tabel 2,179 dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima.

Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Keberhasilan Implementasi

Menurut analisis uji hipotesis, disimpulkan bahwa manajemen waktu tidak secara signifikan berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi modul pada KISUCI. Terlihat dari T-hitung = 0,856 < T-tabel 2,179 dan nilai signifikansi = 0,419 > 0,05, sehingga dapat dibuktikan bahwa hipotesis ketiga ditolak.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Keberhasilan Implementasi

Menurut analisis uji hipotesis, disimpulkan bahwa kompetensi tidak secara signifikan berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi modul pada KISUCI. Terlihat dari T-hitung = -0,102 < T-tabel 2,179 dan nilai signifikansi = 0,920 > 0,05, sehingga dapat dibuktikan bahwa hipotesis keempat ditolak.

Pengaruh Kinerja Mentor Terhadap Keberhasilan Implementasi

Menurut analisis uji hipotesis, disimpulkan bahwa variabel kinerja

mentor tidak secara signifikan berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi modul pada KISUCI. Terlihat dari $T\text{-hitung} = 0,454 < T\text{-tabel} 2,179$ dan nilai signifikansi $= 0,658 > 0,05$, sehingga dapat dibuktikan bahwa hipotesis kelima ditolak.

Pengaruh Manajemen Waktu melalui Kinerja Mentor Terhadap Keberhasilan Implementasi

Analisis statistik dengan uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh langsung manajemen waktu terhadap keberhasilan implementasi adalah 0,466, sedangkan pengaruh tidak langsung manajemen waktu terhadap kinerja mentor terhadap keberhasilan implementasi adalah $0,4506 \times 0,448 = 0,227$. Dengan demikian, pengaruh total manajemen waktu terhadap keberhasilan implementasi adalah $0,466 + 0,227 = 0,693$. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh langsung memiliki nilai yang lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja mentor mempengaruhi keberhasilan implementasi secara tidak langsung melalui manajemen waktu.

Pengaruh Kompetensi melalui Kinerja Mentor Terhadap Keberhasilan Implementasi

Menurut analisis statistik uji hipotesis, pengaruh kompetensi langsung terhadap keberhasilan implementasi adalah -0,062. Pengaruh tidak langsung kompetensi melalui kinerja mentor terhadap keberhasilan implementasi adalah $-0,577 \times 0,448 = 0,258$, dan pengaruh total kompetensi terhadap keberhasilan implementasi adalah $-0,466 + 0,258 = 0,724$. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil daripada nilai pengaruh tidak langsung.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, tujuh kesimpulan dapat dibuat.

Pertama, manajemen waktu terbukti berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja mentor di KISUCI. Kedua, kompetensi terbukti berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja mentor di KISUCI. Ketiga, manajemen waktu tidak secara signifikan berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi modul eduwisata KISUCI. Keempat, kompetensi tidak secara signifikan berpengaruh terhadap keberhasilan modul eduwisata KISUCI. Kelima, kinerja mentor tidak secara signifikan berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi modul KISUCI. Keenam, secara tidak langsung manajemen waktu melalui kinerja mentor mempunyai pengaruh signifikan terhadap keberhasilan implementasi modul eduwisata KISUCI. Ketujuh, keberhasilan penggunaan modul eduwisata KISUCI dipengaruhi secara tidak langsung oleh kemampuan mentor.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih terutama kepada pihak yang telah membiayai penelitian dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arjuna, Y. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 5(10), 718–735.
<https://doi.org/10.20476/jbb.v16i1.599>
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya*, July, 1–23.
- Dharmanegara, I. B. A. (2019). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Universitas Warmadewa Dalam Rangka Penguatan Daya Saing Perguruan Tinggi di Masa Depan. *WICAKSANA: Jurnal Lingkungan*

- Dan Pembangunan*, 3(2), 61–70.
<https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wicaksana/article/view/1494>
- Ferline, N., Pratasik, I., Sony, J., Lengkong, J., & Rotty, V. N. J. (2023). *SEIKO: Journal of Management & Business Pengaruh Manajemen Waktu dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru Bahasa Jepang SMA Negeri Provinsi Sulawesi Utara*. 6(2), 325–336.
- Khoilifatun. (2013). Kajian Tingkat Keberhasilan..., Kholifatun, FKIP UMP, 2013. *Kajian Tingkat Keberhasilan Program PNPB Mandiri*, 6–18.
- Lalitaratri, T. (2023). Pengaruh Coaching, Mentoring, dan Coworker Support Terhadap Job Performance Pada Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Sinomika Journal*, 2(1), 111–126.
<https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i1.1183>
- Maharani, F., Muhammad, M., & Anggarini, D. R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu yang Berstatus Mahasiswa di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 15(2), 176–185.
<https://doi.org/10.29244/jmo.v15i2.55638>
- Mutolib, A., Nuraini, C., & Januar Arifin Ruslan. (2022). Bagaimana Minat Pemuda terhadap Sektor Pertanian?: Sebuah Pendekatan Multi Kasus di Indonesia How is Youth Interest in the Agricultural Sector?: A Multi-Case Approach in Indonesia. *Journal of Extension and Development ISSN*, 4(2), 126–134.
- Rahman, R., Sitompul, R. S., & Purba, H. (2024). Pengaruh Pengaruh Coaching, Mentoring Dan Counseling (Cmc) Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Sibolga. *ECOJURNAL: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(2), 296–303.
- UTAMA, A. (2021). Karakteristik Mentor Pada Kegiatan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Cpn. *KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian Dan Pengembangan*, 1(1), 56–65.
<https://doi.org/10.51878/knowledge.v1i1.818>
- Wardana, R. P., & Prasetyo, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(1), 44–58.
<https://doi.org/10.37504/jmb.v6i1.479>