

signifikan terhadap task performance dengan nilai signifikansi sebesar 0,011 ($<0,05$). Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ketekunan dan konsistensi karyawan yang tercermin dalam grit memiliki peran penting dalam meningkatkan task performance karyawan di Midtown Hotel Samarinda.

Kata Kunci: *Work Engagement, Grit, Task Performance*

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Salina, J., & Robiansyah, R. (2026). Work Engagement dan Grit sebagai Faktor Penentu Task Performance Karyawan di Midtown Hotel Samarinda. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 2(2), 3495-3510. <https://doi.org/10.63822/w6r1pa23>

PENDAHULUAN

Sektor perhotelan memegang peranan krusial dalam menopang ekonomi dan kemajuan pariwisata di Indonesia. Sepanjang tahun 2024, Tingkat Penghunian Kamar (TPK) hotel klasifikasi bintang tertinggi di Kaltim tercatat sebesar 69,41%. Pada Juli 2024, TPK hotel di Kaltim mencapai 69,88%, didorong oleh pembangunan dan persiapan HUT RI di Ibu Kota Nusantara (IKN). Agustus 2024, Kaltim meraih peringkat kedua nasional dengan TPK hotel mencapai 67%, meningkat sekitar 8% dari tahun sebelumnya (BPS, 2025).

Sebagai ibu kota Kalimantan Timur, Samarinda memainkan peran sebagai titik sentral strategis bagi pengunjung yang datang ke provinsi ini. Samarinda terus mempromosikan daya tarik wisatanya, seperti budaya lokal dan kegiatan tahunan seperti Festival Mahakam, dan lainnya. Banyaknya tempat wisata baru seperti teras samarinda yang semakin memperkuat posisinya sebagai destinasi utama di Kalimantan Timur. Dengan potensi ini, hotel-hotel di Samarinda, seperti Midtown Hotel Samarinda, menjadi bagian penting dalam mendukung dinamika pembangunan dan pariwisata yang semakin berkembang di wilayah ini.

Kondisi perhotelan di Samarinda saat ini menarik untuk diteliti karena posisinya sebagai pusat aktivitas ekonomi dan sosial yang berkembang pesat akibat dampak pemindahan Ibu Kota Nusantara (IKN). Sebagai kota penyangga utama IKN, Samarinda mengalami peningkatan signifikan dalam jumlah pengunjung, baik untuk keperluan bisnis maupun wisata. Hal ini membuka peluang besar bagi sektor perhotelan untuk meningkatkan layanan dan memperluas jaringan. Selain itu, tingkat hunian hotel berbintang di Samarinda yang terus meningkat menunjukkan adanya permintaan yang stabil dan prospek pasar yang menjanjikan.

Melihat tingginya tingkat penghunian kamar (TPK) di Kalimantan Timur yang terus meningkat setiap tahunnya, Midtown Hotel Samarinda didirikan untuk menjawab kebutuhan akan akomodasi yang semakin tinggi di wilayah tersebut. Sejak berdiri sembilan tahun lalu, hotel ini konsisten menghadirkan layanan perhotelan yang nyaman dan profesional bagi para tamu, baik dari kalangan bisnis maupun wisatawan. Kini, Midtown Hotel Samarinda telah menjadi salah satu pilihan utama penginapan di kota Samarinda, berkontribusi dalam mendukung pertumbuhan sektor pariwisata dan perhotelan di Kalimantan Timur.

Midtown Hotel Samarinda, merupakan hotel bintang tiga yang berlokasi strategis di Tengah kota Samarinda, menawarkan pemandangan memukau kota dan Sungai Mahakam. Dengan beragam pilihan kamar dan fasilitas modern, ditambah kenyamanan kolam renang, pusat kebugaran, serta restoran, hotel ini ideal untuk pelancong maupun pelaku bisnis. Lokasinya yang dekat dengan berbagai fasilitas umum dan atraksi wisata menambah nilai lebih bagi para tamu.

Dunia industri perhotelan yang sangat kompetitif saat ini kualitas pelayanan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan sebuah perhotelan. Pelayanan yang baik tidak hanya menciptakan pengalaman positif bagi pelanggan, tetapi juga mendorong loyalitas dan meningkatkan citra perhotelan secara keseluruhan. Untuk mencapai tingkat pelayanan yang optimal, kinerja tugas karyawan (*task performance*) memegang peranan penting, terutama di sektor jasa seperti perhotelan. Penelitian ini berfokus pada Midtown Hotel Samarinda, salah satu hotel yang memiliki posisi strategis di kota Samarinda sebagai penyangga utama Ibu Kota Nusantara (IKN).

Berdasarkan wawancara dengan HRD Midtown Hotel Samarinda, kinerja karyawan menunjukkan peningkatan yang konsisten setiap tahunnya, dengan pencapaian target berada pada kisaran 30–40% lebih tinggi dari tahun sebelumnya. Kualitas pekerjaan meningkat sebesar 20% dari tahun sebelumnya, disusul oleh pertumbuhan kinerja individu maupun tim dalam rentang 20–30%. Selain itu, disiplin dan etika kerja mengalami peningkatan sebesar 10–15%, serta kerja sama tim dan komunikasi juga membaik dalam kisaran 10–15% dibanding tahun sebelumnya. (lihat tabel 1.1). Menurut Parmenter (2015), Peningkatan KPI akan sangat bergantung pada konteks bisnis, strategi organisasi, dan jenis KPI yang diterapkan. Dalam banyak kasus, industri perhotelan mungkin menetapkan target peningkatan KPI antara 10% hingga 20% per tahun untuk menunjukkan pertumbuhan yang sehat, tetapi ini bervariasi tergantung pada kondisi pasar dan tujuan strategis masing-masing hotel.

Tabel 1. Data Peningkatan *Key Performance Indicator* (KPI) Midtown Hotel Samarinda

Aspek Kinerja	Persentase Peningkatan
Pencapaian Target	30–40%
Kualitas Pekerjaan	20%
Peningkatan/Pertumbuhan Kinerja	20–30%
Disiplin & Etika Kerja	10–15%
Kerja Sama Tim & Komunikasi	10–15%

Sumber: HRD Midtown Hotel Samarinda, 2025

Secara keseluruhan, peningkatan ini menunjukkan bahwa performa kerja karyawan terus berkembang. Pencapaian *Key Performance Indicator* (KPI) tidak terlepas dari perilaku kerja individu karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas utamanya. Kinerja tugas (*task performance*) dipandang sebagai fondasi yang mendasari tercapainya indikator kinerja tersebut. KPI merepresentasikan hasil akhir kinerja organisasi, sedangkan *task performance* menjelaskan proses kerja individu dalam mencapai target organisasi

Upaya yang bisa dilakukan manajer untuk meningkatkan *task performance* melalui *work engagement* dan *grit*. *Work Engagement* salah satu faktor yang menjadi alasan karyawan hotel dapat bekerja dengan baik. Keterlibatan karyawan ketika bekerja dalam pengambilan keputusan melalui forum atau survei internal membuat mereka merasa dihargai, yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kinerja mereka.

Selain itu, *grit* juga merupakan faktor penting agar seseorang dapat bekerja secara produktif. Ketika karyawan merasa dipercaya untuk berkontribusi terhadap perbaikan layanan atau efisiensi kerja, hal ini mendorong komitmen jangka panjang dan ketekunan dalam menghadapi tantangan. Sikap ini secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja tugas, karena karyawan yang memiliki *Grit* cenderung lebih konsisten, fokus, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, terutama di sektor perhotelan yang menuntut kualitas layanan tinggi.

Berdasarkan wawancara dengan HRD, Midtown Hotel Samarinda selalu memperhatikan seorang karyawan apakah bekerja mencapai target yang ditentukan, kualitas kerja, produktivitas, sikap dan etika kerja dan kerja sama tim. Diantara beberapa *Key Performance Indicator* (KPI) diatas (lihat tabel 1.1),

persentase terendah ada pada disiplin dan etika kerja sebesar 10%-15%. Secara tidak langsung disiplin mencerminkan apakah seorang karyawan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya atau tidak yang dapat mengakibatkan berkurangnya produktivitas akibat perbandingan antara waktu kerja dengan output yang dihasilkan karyawan

METODE PENELITIAN

Unit Analisis, Populasi dan Sampel

Analisis dalam penelitian ini berfokus pada individu karyawan Midtown Hotel Samarinda. Para karyawan dipilih sebagai responden karena dinilai sesuai untuk memberikan penilaian terhadap variabel yang diteliti, yaitu *work engagement*, *grit*, dan *task performance*. Responden diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan, ketekunan serta kegigihan mereka dalam menghadapi tantangan kerja (*grit*), serta pencapaian kinerja tugas dalam lingkungan kerja di Midtown Hotel Samarinda.

Berikut adalah tabel yang menyajikan data populasi karyawan Midtown Hotel Samarinda berdasarkan departemen:

Tabel 2 Data tiap departemen karyawan Midtown Hotel Samarinda

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	Accounting & General	11
2	Sales & Marketing	7
3	Front Office	17
4	House Keeping	33
5	Food & Beverage Service	17
6	Food & Beverage Product	15
7	Engineering	9
8	HR & Security	20
Total		129

Sumber: HRD Midtown Hotel Samarinda, 2025

Penelitian ini menggunakan teknik *stratified random sampling*. Menurut Nguyen et al. (2021) *Stratified Random Sampling* (SRS) adalah salah satu metode yang di mana populasi terlebih dahulu dibagi ke dalam beberapa subkelompok yang disebut strata. Setelah itu, dilakukan pengambilan sampel secara acak dari masing-masing strata secara merata yang bertujuan untuk memastikan setiap departemen di Midtown Hotel Samarinda terwakili secara proporsional.

Sampel dikelompokkan berdasarkan 8 departemen yang ada, kemudian jumlah responden dari masing-masing departemen ditentukan sesuai dengan proporsi jumlah karyawan di setiap unit. Dari total 129 karyawan, pendekatan ini memberikan peluang yang seimbang bagi setiap kelompok untuk berpartisipasi dalam penelitian. Hasil yang diperoleh diharapkan dapat mencerminkan kondisi hotel.

Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin yang ditemukan oleh Joseph Slovin pada 1960. Menurut Sugiyono (2022) Rumus Slovin adalah rumus yang digunakan untuk mencari ukuran sampel yang dianggap dapat mewakili seluruh populasi sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dengan:

- n = jumlah sampel
- $N = 129$ (jumlah populasi)
- $e = 0,1$ (tingkat toleransi kesalahan sebesar 10%)

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus, didapatkan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{129}{1 + 129 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{129}{1 + 12,9 \times 0,01}$$

$$n = \frac{129}{1 + 1,29}$$

$$n = \frac{129}{2,29}$$

$$n = 56,33$$

Berdasarkan hasil perhitungan, distribusi sampel per departemen adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Data sampel karyawan tiap departemen

Departemen	Estimasi Jumlah Karyawan	Proporsi (%)	Sampel (Estimasi)
Accounting & General	11	8.53%	5
Sales & Marketing	7	5.43%	3
Front Office	17	13.18%	7
House Keeping	33	25.58%	14
Food & Beverage Service	17	13.18%	7
Food & Beverage Product	15	11.63%	7
Engineering	9	6.98%	4
HR & Security	20	15.50%	9
Total	129	100%	56

Sumber: Data diolah (2025)

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka dan dapat dianalisis secara statistik. Informasi yang diperoleh dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk angka atau bilangan. Berdasarkan waktu pengumpulannya, data yang digunakan merupakan data cross-sectional, karena dikumpulkan dalam satu periode tertentu dari responden yang telah ditentukan. Sumber

data dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh langsung dari karyawan Midtown Hotel Samarinda melalui kuesioner yang dirancang sesuai dengan variabel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui survei kuesioner yang diberikan kepada karyawan Midtown Hotel Samarinda. Kuesioner dibagikan secara langsung saat karyawan beristirahat atau setelah menyelesaikan pekerjaannya, dengan peneliti mendampingi untuk memastikan pemahaman yang benar. Setelah diisi, kuesioner dikembalikan langsung kepada peneliti.

Sebagai alternatif, kuesioner juga disediakan dalam bentuk Google Form yang dikirim melalui WhatsApp untuk mempermudah responden yang sulit mengisi secara langsung. Jika ada pertanyaan, responden dapat menghubungi peneliti melalui WhatsApp. Setelah diisi, data otomatis tersimpan dalam sistem Google Form dalam format Excel.

Alat Analisis

Alat analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan teknik statistik yang dapat menjelaskan hubungan fungsional antara beberapa variabel, yang terdiri dari satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen (Gani & Amalia, 2015). Analisis ini dengan bantuan software IBM SPSS Statistics 22, yaitu aplikasi yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data statistik. Model persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = *Task Performance*

α = Konstanta

X_1 = *Work Engagement*

X_2 = *Grit*

β_1 = Koefisien regresi untuk variabel *Work Engagement*

β_2 = Koefisien regresi untuk variabel *Grit*

e = Error term

Pengujian instrumen dalam studi ini mencakup uji validitas dan reliabilitas guna memastikan keakuratan dan konsistensi data yang digunakan. Uji validitas dilakukan melalui analisis faktor, dengan kriteria validitas ditentukan oleh nilai *loading factor* yang melebihi 0,5. Sementara itu, reliabilitas instrumen diuji dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai tersebut lebih besar dari 0,6 (Hair et al., 2019)

Selanjutnya, dilakukan analisis statistik deskriptif untuk memperoleh gambaran umum mengenai karakteristik data yang diperoleh. Statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan informasi mengenai tendensi sentral, seperti nilai rata-rata (mean), serta ukuran dispersi, seperti nilai minimum, maksimum, dan standar deviasi (Simanullang & Tambunan, 2023). Di samping itu, perhitungan angka indeks dilakukan dengan menggunakan metode *Three Box Method*, yang mengelompokkan rentang nilai data ke dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi (Ferdinand, 2014).

Koefisien Korelasi (r) digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Nilai r berkisar antara -1 hingga 1, di mana nilai positif menunjukkan hubungan searah, nilai negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah, dan nilai 0 menunjukkan tidak ada hubungan (Roflin & Zulvia, 2021).

Koefisien determinasi (r^2) menunjukkan seberapa besar variasi dalam variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X). Nilai r^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 menunjukkan model regresi yang semakin baik dalam menjelaskan variabel dependen (Darma, 2021).

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji signifikansi model regresi secara keseluruhan, yaitu apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uswatun & Asyhari (2021) menjelaskan bahwa uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikansi tertentu. Jika F hitung lebih besar dari F tabel, maka model regresi dianggap signifikan dengan dibawah tingkatan α 0,05

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis terkait pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah koefisien regresi dari masing-masing variabel independen berbeda secara signifikan dari nol. Jika nilai p (signifikansi) dari t -hitung lebih kecil dari 0,05, maka koefisien dianggap signifikan, yang menunjukkan bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai p lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol tidak dapat ditolak, yang berarti variabel independen tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Hair et al., 2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada tabel 4.12, ketiga variabel penelitian yaitu *Task Performance* (TP), *Work Engagement* (WE), dan *Grit* menunjukkan nilai mean yang tinggi. Nilai mean tertinggi terdapat pada variabel *Grit* ($M = 4.7262$), disusul *Work Engagement* ($M = 4.7113$), dan *Task Performance* ($M = 4.6696$). Hasil ini mengindikasikan bahwa secara umum responden memiliki tingkat performa tugas, engagement, serta grit yang berada pada kategori tinggi.

Adapun nilai standar deviasi ketiga variabel berada pada rentang yang relatif rendah, yaitu antara 0.34303 hingga 0.39750. Rendahnya standar deviasi menunjukkan bahwa jawaban responden cenderung homogen dan tidak menunjukkan perbedaan yang ekstrem antar individu. Dengan jumlah responden yang sama pada setiap variabel ($N = 56$), data ini menggambarkan persepsi responden yang stabil dan konsisten terhadap variabel-variabel penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Mean	Std. Deviation
WE	58	4.7113	.34303
GRIT	58	4.7262	.39750
TP	58	4.6696	.36652
Valid N (listwise)	58		

Sumber: Data diolah (2025)

Angka Indeks

Perhitungan angka indeks dilakukan menggunakan pendekatan *Three Box Method*, yang mengelompokkan rentang nilai skor responden ke dalam tiga kategori tingkat penilaian yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Metode ini digunakan untuk menggambarkan penilaian responden terhadap tiap variabel berdasarkan skor rata-rata:

1) Nilai indeks maksimum : $(Fx5)/5 = (56 \times 5)/5 = 56$

2) Nilai indeks minimum : $(Fx1)/5 = (56 \times 1)/5 = 11,2$

Angka indeks yang dihasilkan menunjukkan rentang sebesar 44,8 dengan skor antara 11,2 hingga 56. Untuk menyusun daftar interpretasi nilai indeks, rentang 44,8 tersebut dibagi menjadi tiga bagian menggunakan *Three Box Method*, yang menghasilkan interval sebesar 14,9 untuk setiap kategori, sebagai berikut:

1) $11,2 - 26,1 =$ Rendah

2) $26,2 - 41 =$ Sedang

3) $41,1 - 56 =$ Tinggi

Penggunaan skala ini, peneliti dapat melihat dengan lebih jelas bagaimana responden memberikan penilaian terhadap variabel yang diteliti.

Rata-rata nilai indeks responden pada variabel *Work Engagement* (WE) adalah sebesar 52,6%, yang menunjukkan kategori tingkat penilaian tinggi. Jika dilihat berdasarkan masing-masing indikator, indikator WE5 memperoleh nilai indeks tertinggi yaitu sebesar 53,2%, dan berada pada kategori tinggi. Indikator WE1 memiliki nilai indeks terendah yaitu sebesar 52 dengan kategori tinggi

Tabel 5 Angka Indeks Work Engagement (X1)

INDIKATOR	Jawaban Responden WE					Total	Indeks	Ket	
	1	2	3	4	5				
WE 1	0	0	0	20	36	56	52	Tinggi	
WE 2	0	0	0	19	37	56	52,2	Tinggi	
WE 3	0	0	0	18	38	56	52,4	Tinggi	
WE 4	0	0	0	15	41	56	53	Tinggi	
WE 5	0	0	0	14	42	56	53,2	Tinggi	
WE 6	0	0	0	15	41	56	53	Tinggi	
Rata - Rata								52,6	Tinggi

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 5 rata-rata indeks responden pada variabel *grit* adalah sebesar 52,9% yang menunjukkan bahwa nilai indeks berada pada kategori tinggi. Dari ketiga indikator *grit*, indikator GR2 memiliki nilai indeks tertinggi yaitu sebesar 53,2% dan termasuk dalam kategori tinggi, dan indikator GR3 memiliki nilai indeks terendah yaitu sebesar 52,6 dengan kategori tinggi

Tabel 6 Angka Indeks Grit (X2)

INDIKATOR	Jawaban Responden GRIT					Total	Indeks	Ket
	1	2	3	4	5			
GR 1	0	0	0	15	41	56	53	Tinggi

GR 2	0	0	0	14	42	56	53,2	Tinggi
GR 3	0	0	0	17	39	56	52,6	Tinggi
Rata - Rata							52,9	Tinggi

Sumber: Data diolah (2025)

Dari tabel 6, rata-rata indeks responden pada variabel *Task Performance* adalah sebesar 52,3% yang menunjukkan bahwa nilai indeks berada pada kategori tinggi. Dari keempat indikator *Task Performance*, indikator TP3 memperoleh nilai indeks tertinggi yaitu sebesar 52,8% dan termasuk dalam kategori tinggi. Indikator TP2 memiliki nilai indeks terendah yaitu sebesar 51,6 dengan kategori tinggi

Tabel 7 Angka Indeks Task Performance (Y)

INDIKATOR	Jawaban Responden TASK PERFROMANCE					Total	Indeks	Ket
	1	2	3	4	5			
TP 1	0	0	0	19	37	56	52,2	Tinggi
TP 2	0	0	0	22	34	56	51,6	Tinggi
TP 3	0	0	0	16	40	56	52,8	Tinggi
TP 4	0	0	0	17	39	56	52,6	Tinggi
Rata - Rata							52,3	Tinggi

Sumber: Data diolah (2025)

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.389 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan berada pada kategori lemah menuju sedang antara variabel independen *Work Engagement* (WE) dan *Grit* dengan variabel *dependen Task Performance* (TP). Hal ini berarti peningkatan pada *Work Engagement* dan *Grit* cenderung diikuti oleh peningkatan *Task Performance*, sehingga hubungan antar variabel bersifat positif.

Tabel 8 Hasil perhitungan koefisien korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.389 ^a	.151	.119	.34395

Sumber: Data diolah (2025)

Nilai R Square sebesar 0.151 menunjukkan bahwa sebesar 15.1% variasi perubahan pada *Task Performance* dapat dijelaskan oleh variabel *Work Engagement* dan *Grit* yang dimasukkan dalam model regresi. Dengan kata lain, model ini mampu menjelaskan 15.1% pengaruh terhadap *Task Performance*, sedangkan sisanya sebesar 84.9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji F

Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 4.727 dengan nilai signifikansi sebesar 0.013, dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work Engagement* (WE) dan *Grit* secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Task*

Performance (TP). Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut terbukti secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada *Task Performance* responden.

Tabel 9 Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.118	2	.558	4.727	.013
Residual	6.270	53	.118		
Total	7.388	55			

Sumber: Data diolah (2025)

Uji T

Berdasarkan hasil analisis uji t pada tabel di atas, variabel *Work Engagement* (WE) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.304 yang lebih besar dari 0.05 serta nilai t hitung sebesar 1.038 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1.673. Dengan demikian, H1 ditolak, yang berarti bahwa *Work Engagement* tidak berpengaruh terhadap *Task Performance*.

Sedangkan variabel *Grit* memiliki nilai signifikansi sebesar 0.011 yang lebih kecil dari 0.05 dan nilai t hitung sebesar 2.648 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1.673. Maka H2 diterima, yang berarti *Grit* berpengaruh positif terhadap *Task Performance*.

Tabel 10 Hasil Perhitungan Uji T

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	B		
(Constant)	2.510	.775		3.237	.002
WE	.143	.138	.134	1.038	.304
GRIT	.315	.119	.341	2.648	.011

Sumber: Data diolah (2025)

Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Task Performance*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Work Engagement* tidak berpengaruh positif terhadap *Task Performance*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan *Grand Theory Job Demand Resources* (JDR). Dalam model JD-R, *work engagement* sering dianggap sebagai personal resource yang dapat meningkatkan kinerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *task performance*.

Secara empiris, hasil ini berbeda dengan temuan Bhardwaj & Kalia (2021) yang menunjukkan bahwa dalam industri perhotelan, tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi justru mampu meningkatkan kinerja tugas. Dalam penelitian tersebut, *work engagement* berfungsi sebagai faktor psikologis yang mendorong usaha ekstra, komitmen, serta keterlibatan aktif karyawan dalam memenuhi standar layanan hotel, sehingga menghasilkan peningkatan output kinerja operasional secara langsung.

Hasil penelitian ini justru mendukung penelitian lain yaitu Van Zyl et al. (2021) yang menyebutkan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *task performance*. Dalam

konteks karyawan Hotel Midtown Samarinda, hal ini dapat terjadi karena tingkat *work engagement* yang tinggi belum tentu otomatis menghasilkan performa tugas yang lebih baik. Dengan demikian, dalam industri perhotelan yang memiliki standar operasional layanan yang ketat, *work engagement* yang tinggi belum cukup untuk mendorong peningkatan *task performance* secara langsung.

Faktor lain yang memengaruhi hasil penelitian ini adalah karakteristik responden yang sebagian besar karyawan Hotel Midtown Samarinda berada pada jenjang pendidikan SMA/ sederajat. Dengan latar belakang pendidikan yang masih tergolong awal, responden kemungkinan belum memiliki pemahaman dalam pernyataan yang ada di kuesioner. Kuesioner lebih dipengaruhi oleh persepsi, asumsi, atau pengalaman terbatas di kehidupan sehari-hari. sehingga dapat menyebabkan interpretasi terhadap item-item kuesioner menjadi kurang akurat.

Selain itu, dalam penelitian ini, nilai R-Square sebesar 0,151 menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki kekuatan prediksi yang rendah, karena nilai tersebut berada di bawah 0,25. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen dalam model hanya mampu menjelaskan sekitar 15,1% variasi yang terjadi pada *task performance*, sementara sisanya sebesar 84,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat banyak yang berpotensi memberikan pengaruh lebih besar terhadap tingkat *task performance*

Pengaruh *Grit* terhadap *Task Performance*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *grit* berpengaruh positif terhadap *task performance* karyawan Hotel Midtown Samarinda. Berdasarkan kerangka *Job Demands-Resources* (JD-R) karyawan dengan *grit* tinggi mampu menjaga konsistensi, fokus, serta kualitas kerja meskipun berada dalam tekanan atau situasi yang menuntut standar pelayanan yang tinggi sehingga berkontribusi terhadap kepuasan tamu dan kelancaran operasional hotel Midtown Samarinda. Artinya, semakin tinggi tingkat kegigihan dan ketekunan karyawan dalam menghadapi tantangan kerja, semakin baik kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan

Temuan ini sejalan dengan penelitian Duckworth dan Pena (2018) yang menyatakan bahwa *grit* mencerminkan ketekunan individu dalam mempertahankan usaha dan minat jangka panjang terhadap tujuan yang ingin dicapai. Dalam konteks hotel, karyawan yang memiliki *grit* tinggi menunjukkan dedikasi dan semangat untuk terus memberikan pelayanan terbaik, walaupun menghadapi keluhan tamu atau beban kerja tinggi. Ketekunan tersebut menjadikan mereka lebih tahan terhadap stres kerja dan mampu menjaga performa dalam jangka waktu yang panjang.

Grit diposisikan sebagai sumber daya personal yang dapat memperkuat kinerja tugas. Karyawan Hotel Midtown Samarinda. Penelitian ini memperkuat pernyataan van Zyl et al. (2023) yang menyatakan bahwa *grit* mampu memperkuat hubungan antara sumber daya pekerjaan dan pencapaian kinerja optimal. Dengan adanya sumber daya kerja yang memadai di hotel, karyawan yang memiliki *grit* lebih tinggi cenderung menunjukkan performa tugas yang lebih stabil.

Selain itu, pengaruh positif *grit* terhadap *task performance* juga didorong oleh motivasi intrinsik yang kuat. Karyawan dengan *grit* tinggi biasanya terdorong oleh keinginan pribadi untuk berkembang dan mencapai hasil terbaik, bukan semata karena dorongan eksternal seperti pengawasan atau penghargaan. Di Hotel Midtown Samarinda, hal ini terlihat dari semangat karyawan dalam belajar prosedur baru, meningkatkan keterampilan, dan menjaga standar pelayanan hotel secara konsisten.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *grit* menjadi faktor penting dalam meningkatkan *task performance* karyawan Hotel Midtown Samarinda. Karyawan yang gigih dan tekun mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik serta menjaga kualitas pelayanan kepada tamu secara langsung meningkatkan kinerja tugas pekerjaan karyawan.

KESIMPULAN

1. *Work Engagement* terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap *Task Performance*. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja yang tinggi belum secara langsung menghasilkan peningkatan kinerja tugas karyawan. Meskipun sebagian besar karyawan memiliki semangat, dedikasi, dan fokus yang baik dalam menjalankan pekerjaan, hal tersebut belum cukup untuk meningkatkan performa kerja sesuai dengan standar organisasi. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) ditolak.
2. *Grit* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Task Performance*. Artinya, semakin tinggi tingkat ketekunan, konsistensi, dan semangat pantang menyerah yang dimiliki karyawan Hotel Midtown Samarinda, semakin baik pula kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Karyawan dengan *grit* tinggi cenderung mampu menjaga fokus dan motivasi meskipun menghadapi tekanan kerja yang tinggi, serta berkomitmen untuk memberikan hasil kerja terbaik secara berkelanjutan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa faktor *Grit* lebih berpengaruh terhadap *Task Performance* dibandingkan *Work Engagement*. Ketekunan dan konsistensi pribadi karyawan berperan lebih besar dalam menentukan keberhasilan kinerja tugas dibandingkan tingkat keterlibatan kerja terhadap pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, manajemen hotel perlu memberikan perhatian lebih pada upaya pengembangan karakter gigih dan daya juang karyawan melalui pelatihan, pembinaan motivasi, serta sistem penghargaan yang mendorong ketekunan dan komitmen jangka panjang terhadap pekerjaan.

SARAN

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan mengembangkan model yang lebih kuat dengan menambahkan variabel seperti efikasi diri (Hemmer et al, 2023) dan *meaningfull work* (Rabiul et al, 2023). Kedua variabel ini berpotensi meningkatkan nilai R-Square dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *task performance* karyawan. Dengan memasukkan variabel yang memiliki pengaruh langsung terhadap pelaksanaan tugas, model penelitian diharapkan mampu menjelaskan variasi kinerja tugas secara lebih akurat serta memberikan wawasan baru bagi pengembangan strategi manajerial di industri perhotelan.

Grit dapat dipertahankan dan ditingkatkan melalui intervensi psikologi positif seperti refleksi singkat setelah shift, penerapan pola pikir berkembang melalui pelatihan belajar dari kesalahan, serta teknik *mindfulness* seperti jeda sadar sebelum merespons keluhan tamu. Selain itu, pelatihan *Functional Imagery Training* (FIT) juga dapat membantu karyawan memvisualisasikan penanganan situasi sulit secara profesional sehingga motivasi dan komitmen jangka panjang tetap kuat (Gunawan et al, 2025).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrahman, B. S., Qader, K. S., Jamil, D. A., Sabah, K. K., Gardi, B., & Anwer, S. A. (2022). Work engagement and its influence in boosting productivity. *International Journal of Language, Literature and Culture*, 2(6), 30–41. <https://doi.org/10.22161/ijllc.2.6.3>
- Adekiya, A. (2024). Perceived job insecurity and task performance: what aspect of performance is related to which facet of job insecurity. *Current Psychology*, 43(2), 1340–1358. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04408-4>
- Ampofo, E. T. (2020). Mediation effects of job satisfaction and work engagement on the relationship between organisational embeddedness and affective commitment among frontline employees of star-rated hotels in Accra. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44(September), 253–262. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.06.002>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-vergel, A. (2023). *Job Demands – Resources Theory : Ten Years Later*. 25–53.
- Bhardwaj, B., & Kalia, N. (2021). Contextual and task performance: role of employee engagement and organizational culture in hospitality industry. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 18(2), 187–201. <https://doi.org/10.1108/xjm-08-2020-0089>
- BPS. (2025). *Desember 2024 TPK hotel klasifikasi bintang mencapai 69,41 persen. Diakses pada 7 Maret 2025*. <https://kaltim.bps.go.id/id/pressrelease/2025/02/03/1137/desember-2024-tpk-hotel-klasifikasi-bintang-mencapai-69-41-persen-.html>
- Caliskan, A., & Koroglu, E. Ö. (2022). Job Performance, Task Performance, Contextual Performance: Development and Validation of a New Scale. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 180–201. <https://doi.org/10.29131/uiibd.1201880>
- Chandrawaty, C., Widodo, W., & Introduction, I. (2020). An Empirical Effect of Grit on Task Performance: Mediating by Transformational Leadership and Job Involvement. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, XII(III), 2461–2470. <https://doi.org/10.37896/jxat12.04/977>
- Chaniago, H., Muharam, H., & Efawati, Y. (2023). Metode riset bisnis dan permodelan. *Bandung: Edukasi Riset Digital, PT*.
- Chukwuemeke, H. E., & Igbinedion, V. I. (2021). Relationship between knowledge dissemination, learning self-efficacy and task performance of business educators. *NAU Journal of Technology and ...*, 6(1), 13–21. <https://www.naujtved.com.ng/index.php/jtved/article/view/96%0Ahttps://www.naujtved.com.ng/index.php/jtved/article/download/96/86>
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R²)*. GUEPEDIA. <https://books.google.co.id/books?id=acpLEAAAQBAJ>
- Direito, I., Chance, S., & Malik, M. (2021). The study of grit in engineering education research: a systematic literature review. *European Journal of Engineering Education*, 46(2), 161–185. <https://doi.org/10.1080/03043797.2019.1688256>
- Duckworth, A., & Peña, P. A. (2018). The effects of relative and absolute age in the measurement of grit from 9th to 12th grade. *Economics of Education Review*, 66, 183–190. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2018.08.009>

- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan disertasi ilmu manajemen*. Universitas Diponegoro Press.
- Fernández- Martín, F. D., Arco-Tirado, J. L., & Hervás-Torres, M. (2020). Grit as a Predictor and Outcome of Educational, Professional, and Personal Success: A Systematic Review. *Psicologia Educativa*, 26(2), 163–173. <https://doi.org/10.5093/PSED2020A11>
- Gani, I., & Amalia, S. (2015). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Penerbit Andi.
- Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*, 40(3), 251–261. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.03.001>
- Gunawan, D. A. K., Widyarini, N., & Alsa, A. (2025). Grit-enhancing intervention: A systematic review. *IJPS*, 7(1), 84–90.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Hemmer, P., Westphal, M., Schemmer, M., Vetter, S., & Satzger, G. (2023). Human-AI Collaboration : The Effect of AI Delegation on Human Task Performance and Task Satisfaction. In *28th International Conference on Intelligent User Interfaces (IUI '23), March 27â•fi31, 2023, Sydney, NSW, Australia* (Vol. 1, Issue 1). Association for Computing Machinery. <https://doi.org/10.1145/3581641.3584052>
- Iyer, P., Nikolov, A. N., Stewart, G. T., Srivastava, R. V., & Tang, T. (2024). Does B2B salespeople’s love of money attitude mediate the relationships between a growth mindset, a fixed mindset, grit, and job performance? *Journal of Business and Industrial Marketing*, September. <https://doi.org/10.1108/JBIM-02-2023-0069>
- Jabeen, R., & Rahim, N. (2021). Exploring the effects of despotic leadership on employee engagement, employee trust and task performance. *Management Science Letters*, 11, 223–232. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.012>
- Kappagoda, U. W. M. R. S. (2018). Self-Efficacy, Task Performance and Contextual Performance: A Sri Lankan Experience. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 06(02), 157–166. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2018.62034>
- Lee, A., Erdogan, B., Tian, A., Willis, S., & Cao, J. (2021). Perceived overqualification and task performance: Reconciling two opposing pathways. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(1), 80–106. <https://doi.org/10.1111/joop.12323>
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069–1107.
- Moles, T. A., Auerbach, A. D., & Petrie, T. A. (2017). Grit Happens: Moderating Effects on Motivational Feedback and Sport Performance. *Journal of Applied Sport Psychology*, 29(4), 418–433. <https://doi.org/10.1080/10413200.2017.1306729>
- Morell, M., Yang, J. S., Gladstone, J. R., Turci Faust, L., Ponnock, A. R., Lim, H. J., & Wigfield, A. (2021). Grit: The long and short of it. *Journal of Educational Psychology*, 113(5), 1038.
- Naami, A., & Simiarian, K. (2023). *The Effect of Grit on Task Performance and Organizational Citizenship*

- Behavior with Mediating Work Engagement*. 17(2), 63–93. <https://doi.org/10.61186/ijpb.17.2.63>
- Nguyen, T. D., Shih, M.-H., Srivastava, D., Tirthapura, S., & Xu, B. (2021). Stratified random sampling from streaming and stored data. *Distributed and Parallel Databases*, 39, 665–710.
- Ojo, A. O., Fawehinmi, O., & Yusliza, M. Y. (2021). Examining the predictors of resilience and work engagement during the covid-19 pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, 13(5), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su13052902>
- Parmenter, D. (2015). *Key performance indicators: developing, implementing, and using winning KPIs*. John Wiley & Sons.
- Rabiul, M. K., Al Karim, R., & Ahmed, S. U. M. (2023). Task performance of hotel employees: role of ostracism, meaningfulness, and emotional exhaustion. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 56, 314–321.
- Roflin, E., & Zulvia, F. E. (2021). *Kupas Tuntas Analisis Korelasi*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=SAc7EAAAQBAJ>
- Schaufeli, W. (2021). *Engaging Leadership : How to Promote Work Engagement ?* 12(October), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>
- Schaufeli, W. B. (2017). *General Engagement : Conceptualization and Measurement with the Utrecht General Engagement Scale (UGES)*. 9–24. <https://doi.org/10.1007/s41543-017-0001-x>
- Simanullang, R. H., & Tambunan, D. M. (2023). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Deepublish Publisher.
- Sudibjo, N., & Sutarji, T. (2020). The roles of job satisfaction, well-being, and emotional intelligence in enhancing the teachers' employee engagements. *Management Science Letters*, 10(11), 2477–2482. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.002>
- Sugiyono, P. (2022). Dr. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Uswatun Khasanah, & Asyhari, B. (2021). *Analisis Regresi*. UAD PRESS. https://books.google.co.id/books?id=4_4xEAAAQBAJ
- van Zyl, L. E., van Oort, A., Rispens, S., & Olckers, C. (2021). Work engagement and task performance within a global Dutch ICT-consulting firm: The mediating role of innovative work behaviors. *Current Psychology*, 40(8), 4012–4023. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00339-1>
- van Zyl, L. E., van Vuuren, H. A., Roll, L. C., & Stander, M. W. (2023). Person-environment fit and task performance: exploring the role(s) of grit as a personal resource. *Current Psychology*, 42(27), 23560–23579. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03461-9>