

Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan *Talent Management* Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Bisnis Islam Pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandar Lampung

Icha Charunisa *¹
Siska Yuli Anita ²
Yulistia Devi ³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia
*e-mail: Ichachairunisa919@gmail.com ¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan *talent management* terhadap kinerja pegawai yang ditinjau dari perspektif bisnis islam pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandar Lampung. Dalam melaksanakan operasional kantor, kegiatan yang biasa dinilai dalam suatu kantor adalah kinerja pegawai, yaitu bagaimana pegawai melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam suatu kantor khususnya pada Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandar Lampung. Pada Kantor Imigrasi kelas 1 TPI Bandar Lampung masih terdapat ada beberapa pegawai yang belum mencapai target kinerjanya. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan populasi sejumlah 100 pegawai yang merupakan seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandar Lampung. Kemudian teknik pengambilan dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan jenis sampel jenuh, teknik ini digunakan jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 100 pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandar Lampung. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, kompensasi, dan *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Variabel kepuasan kerja, kompensasi dan *talent management* terhadap kinerja pegawai memiliki kontribusi sebesar 70% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu sebesar 30%.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Kompensasi, Manajemen Talenta dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to analyze the effect of job satisfaction, compensation, and talent management on employee performance from an Islamic business perspective at the Class 1 Immigration Office TPI Bandar Lampung. In office operations, employee performance is one of the commonly assessed activities—specifically, how employees carry out all tasks related to their job, position, or role within the office, especially at the Class 1 Immigration Office TPI Bandar Lampung. At this office, there are still some employees who have not yet met their performance targets. This research employs a quantitative approach with a population of 100 employees, representing the entire staff of the Class 1 Immigration Office TPI Bandar Lampung. The sampling technique used is non-probability sampling with a saturated sampling method, which is applied when all members of the population are used as the sample. Therefore, the sample in this study consists of 100 employees from the Class 1 Immigration Office TPI Bandar Lampung. Data collection techniques include observation, questionnaires, and documentation. The analysis method used is SPSS version 25. The research findings indicate that job satisfaction, compensation, and talent management have a positive and significant effect on employee performance, both simultaneously and partially. These variables contribute 70% to employee performance, while the remaining 30% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Job Satisfaction, Compensation, Talent Management and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sebagai unsur utama dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia (SDM) mempunyai andil yang krusial dalam menjalankan sistem organisasi dan sasaran capaian kinerja guna menunjang tujuan bersama. Dalam rangka mewujudkan capaian tujuan tersebut, organisasi harus mampu mengakomodir kualitas sumber daya baik secara material, modal maupun sumber daya manusia itu sendiri (Kemalasari et al. 2024). Dalam melaksanakan operasional organisasi, kegiatan yang biasa dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja pegawai, yaitu bagaimana pegawai melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mencapai kesuksesan dan pencapaian tujuan organisasi. Ada beberapa faktor utama yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kepuasan Kerja, Kompensasi dan talent management. Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mengoptimalkan kinerja pegawai, organisasi tentunya akan melakukan berbagai cara untuk mendukung keberhasilan pencapaian visi dan misi organisasi.

Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dan biasanya dijadikan dasar dalam menilai kinerja individu dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik menjadi langkah penting dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkannya. Kinerja sendiri dipengaruhi oleh motivasi serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Oleh karena itu, setiap individu sebaiknya memiliki tingkat kesiapan dan kemampuan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Utari, Rinah, and Irwansyah 2022)

Kepuasan Kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Program, Manajemen, and Terbuka 2021) Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan. Orang mau bekerja karena ada dorongan dalam dirinya untuk menuju harapan yang lebih baik dan memuaskan, artinya berbeda dalam bentuk aktivitas yang bertujuan untuk memperoleh kepuasan. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai seperti perilaku malas, rajin, atau produktif. Artinya perilaku manusia ditentukan oleh motif atau kebutuhan dalam diri manusia berdasarkan pada pengenalan yang diterima sebelumnya serta berhubungan dengan situasi dan perannya dalam organisasi.

Kompensasi adalah kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan yang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Masripah and Rahmi 2025) Kepuasan kerja adalah imbalan jasa yang diberikan kepada pegawai secara langsung, rutin, atau berkala karena mereka telah membantu atau membantu mencapai tujuan organisasi. Kompensasi tak langsung dan langsung juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi langsung dan tak langsung adalah komponen penting dalam meningkatkan motivasi dan pengembangan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengalaman kerja karyawan dapat diukur dari jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja serta jenis pekerjaan yang dilakukan.

Selain itu yang diperlu diperhatikan oleh kantor dalam peningkatan kinerja pegawai adalah *talent management*. Manajemen talenta adalah suatu proses agar perusahaan memiliki kemampuan dalam menentukan orang-orang yang akan menempati posisi inti pemimpin perusahaan pada masa depan dan posisi-posisi lain yang dibutuhkan untuk mendukung kompetensi inti kantor (Pella, D. A., & Inayati, A. 2011). Untuk meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan produktivitas organisasi atau Lembaga, organisasi harus memperhatikan manajemen talenta dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

Berdasarkan wawancara dengan bagian kepegawaian kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandar Lampung saat menjalankan aktivitas operasionalnya masih terdapat beberapa pegawai yang belum memenuhi target kinerjanya. Seperti pada penelitian terdahulu yang membahas beberapa kasus tentang kinerja pegawai, kepuasan kerja, kompensasi dan *talent management* dengan hasil yang berbeda-beda dan judul yang beda juga dsetiap penelitian yang telah dilakukan. Seperti pada penelitian yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Cukai Type Madya Cukai Kota Malang" Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Marlin May Nggiri, Sedyastuti, and Arien Anjar Puspitosari 2024). Dan ada juga penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias" Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan kompensasi yang efektif untuk mendukung peningkatan kinerja individu maupun organisasi. (Ndruru et al. 2025). Selanjutnya penelitian yang berjudul "Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan" Hasil penelitian ini ialah bahwa Talent management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Firdausi and Kunci 2024)

Dalam pandangan Islam, bekerja merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan, mulai dari niat bekerja yaitu tidak hanya mencari kelimpahan materi di dunia tetapi juga mencari pahala untuk diakhirat nanti. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam bekerja, seorang muslim dapat meraih kepuasan kerja yang berkelanjutan dan mencapai keberhasilan di dunia dan akhirat. kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari hasil kerja (output) tetapi juga mencakup aspek kebaikan, keberkahan, dan nilai-nilai etika Islam yang diterapkan dalam pekerjaan. Kinerja yang baik adalah hasil dari kerja keras, kemampuan, dan motivasi yang didorong oleh nilai-nilai agama, serta tanggung jawab terhadap Allah SWT. Dalam bekerja, penting untuk menjaga etika dan moral Islam, seperti jujur, amanah, dan menghindari perbuatan yang dilarang dalam Islam. Pegawai memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, termasuk tanggung jawab kepada Allah SWT, organisasi, dan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan *Talent Management* terhadap Kinerja Pegawai ditinjau dari perspektif bisnis Islam. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai fenomena tersebut.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandar Lampung yang bertempat Di Jalan HJ.Haniah No.3, Gulak Galik, Kecamatan Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung 35214. Waktu penelitian ini dilaksanakan dari bulan januari 2025 sampai dengan selesai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan populasi yang penulis gunakan adalah seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandar Lampung yang berjumlah 100 pegawai. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan teknik *nonprobability sampling* dengan jenis sampel jenuh, teknik ini digunakan jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 100 pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandar Lampung. Kemudian teknik pengumpulan data yang di digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner atau angket dengan

menggunakan teknik pengukuran yaitu skala likert dan dokumentasi. Alat analisis data yang digunakan adalah IBM SPSS Versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu instrumen penelitian. Data dapat dikatakan valid apabila jika $R_{hitung} > R_{tabel}$. R_{tabel} untuk $N = 100$, Nilai R_{tabel} yaitu $df = (n - 2)$ dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 adalah 0,1654.

Uji validitas variable kepuasan kerja (X1)

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas variabel kepuasan kerja (X1)

Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X1.1	0,614	0,1654	Valid
X1.2	0,617	0,1654	Valid
X1.3	0,555	0,1654	Valid
X1.4	0,553	0,1654	Valid
X1.5	0,571	0,1654	Valid
X1.6	0,580	0,1654	Valid
X1.7	0,638	0,1654	Valid
X1.8	0,607	0,1654	Valid

Hasil pada tabel 1. diatas menunjukkan bahwa nilai R_{hitung} pada keseluruhan indikator variabel X1 memiliki skor nilai yang lebih besar dari nilai R_{tabel} yakni 0,1654. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

Uji validitas variabel kompensasi (X2)

Tabel 2.
Hasil uji validitas kompensasi (X2)

Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X2.1	0,636	0,1654	Valid
X2.2	0,639	0,1654	Valid
X2.3	0,622	0,1654	Valid
X2.4	0,707	0,1654	Valid
X2.5	0,712	0,1654	Valid
X2.6	0,675	0,1654	Valid
X2.7	0,739	0,1654	Valid
X2.8	0,718	0,1654	Valid

Hasil pada tabel 2. diatas menunjukkan bahwa nilai R_{hitung} pada keseluruhan indikator variabel X2 memiliki skor nilai yang lebih besar dari nilai R_{tabel} yakni 0,1654. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

Uji validitas variabel *talent management* (X3)**Tabel 3.**
Hasil uji validitas *talent management* (X3)

Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X3.1	0,783	0,1654	Valid
X3.2	0,880	0,1654	Valid
X3.3	0,561	0,1654	Valid
X3.4	0,713	0,1654	Valid
X3.5	0,629	0,1654	Valid
X3.6	0,676	0,1654	Valid
X3.7	0,841	0,1654	Valid

Hasil pada tabel 3. diatas menunjukkan bahwa nilai R_{hitung} pada keseluruhan indikator variabel X3 memiliki skor nilai yang lebih besar dari nilai R_{tabel} yakni 0,1654. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

Uji validitas variabel kinerja pegawai (Y)**Tabel 4.**
Hasil uji validitas kinerja pegawai (Y)

Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Y1.1	0,674	0,1654	Valid
Y1.2	0,789	0,1654	Valid
Y1.3	0,814	0,1654	Valid
Y1.4	0,845	0,1654	Valid
Y1.5	0,752	0,1654	Valid
Y1.6	0,794	0,1654	Valid

Hasil pada tabel 4. diatas menunjukkan bahwa nilai R_{hitung} pada keseluruhan indikator variabel Y memiliki skor nilai yang lebih besar dari nilai R_{tabel} yakni 0,1654. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6. Jika instrumen alat ukur memiliki nilai Cronbach Alpha < 0,6 maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,818	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,835	Reliabel
<i>Talent Management</i> (X3)	0,879	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,900	Reliabel

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada table 5. Diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6 yang artinya menunjukkan bahwa setiap pernyataan mampu memperoleh data yang konsisten dan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 6.
Hasil uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* dengan pendekatan Exact

<i>Unstandardized Residual</i>	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Kesimpulan
	0,200	Terdistribsi Normal

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel menunjukkan bahwa pada kolom kolmogorov smirnov dapat diketahui nilai signifikansinya adalah 0,200 yang artinya lebih besar dari nilai alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7.
Hasil uji multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (X1)	0,775	1,325	Tidak Terjadi Gejala Multikolinearitas
Kompensasi (X2)	0,755	1,325	Tidak Terjadi Gejala Multikolinearitas
<i>Talent Management</i> (X3)	0,997	1,003	Tidak Terjadi Gejala Multikolinearitas

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independent. Hal ini dibuktikan dengan menunjukkan bahwa nilai Tolerance variabel Kepuasan Kerja (X1) yaitu 0,775 atau lebih besar dari 0,10 (0,775 > 0,10), Kompensasi (X2) yaitu 0,755 atau lebih besar dari 0,10 (0,755 > 0,10), dan *Talent Manajement* (X3) yaitu 0,997 atau lebih besar dari 0,10 (0,997 > 0,10). dan nilai VIF (*Variance Inflatio Factor*) variabel Kepuasan Kerja (X1) yaitu 1,325 atau lebih kecil dari 10 (1,325 < 10), variabel Kompensasi (X2) yaitu 1,325 atau lebih kecil dari 10 (1,325 < 10), dan variabel *Talent Manajement* (X3) yaitu 1,003 atau lebih kecil dari 10 (1,003 < 10).

Maka dapat diartikan bahwa model regresi ini tidak memiliki gejala multikolioneritas pada variabel bebas, dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8.
Hasil uji heteroskedastisitas dengan Uji Korelasi Rank Sperman

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (X1)	0,985	Tidak Terjadi Gejala Heterokedastisitas
Kompensasi (X2)	0,636	Tidak Terjadi Gejala Heterokedastisitas
<i>Talent Management</i> (X3)	0,989	Tidak Terjadi Gejala Heterokedastisitas

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa Kepuasan Kerja (X1) nilai signifikansinya sebesar 0,985, kemudian variabel Kompensasi (X2) nilai signifikansinya sebesar 0,636, dan variabel *Talent Management* (X3) nilai signifikansinya sebesar 0,989 Hal ini dapat diartikan bahwa nilai signifikan semua variabel independent lebih besar dari 0,05. Dari penjelesan tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasditas.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)
Konstanta	7,059
Kepuasan Kerja (X1)	0,263
Kompensasi (X2)	0,461
<i>Talent Management</i> (X3)	0,722

Maka dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai konstanta (a) adalah sebesar 7,059 dan bernilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai konsisten yang dimiliki Kinerja Karyawan adalah sebesar 7,059.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X1) adalah sebesar 0,263. Maka dapat diartikan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 Kepuasan Kerja, maka akan meningkat variabel Y Kinerja Karyawan sebesar 0,263.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) adalah sebesar 0,461. Maka dapat diartikan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 Kompensasi, maka akan meningkat variabel Y Kinerja Karyawan sebesar 0,461.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel *Talent Management* (X3) adalah sebesar 0,722. Maka dapat diartikan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X3 *Talent Management* maka akan meningkat variabel Y Kinerja Karyawan sebesar 0,722.

Uji t (parsial)

Tabel 10.
Hasil uji t (parsial)

Variabel	Thitung	Sig.	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (X1)	2,216	0,029	H1 diterima
Kompensasi (X2)	5,052	0,000	H2 diterima
<i>Talent Management</i> (X3)	14,244	0,000	H3 diterima

Berdasarkan hasil penelitian uji t pada tabel diatas, maka dapat diketahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial. Sebagai berikut:

- 1) Hasil uji untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai thitung sebesar 2,216 yang lebih besar dari nilai ttabel yaitu 1,660 dan nilai signifikan 0,029 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) artinya **H1 didukung**.
- 2) Hasil uji untuk variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai thitung sebesar 5,052 yang lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1,660 dan nilai signifikan 0,000 yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) artinya **H2 didukung**.
- 3) Hasil uji untuk variabel *Talent Management* (X3) memiliki nilai thitung sebesar 14,244 yang lebih besar dari nilai ttabel yaitu 1,660 dan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Talent Management* (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) artinya **H3 didukung**.

Uji F (Simultan)

Tabel 11.
Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	F	Sig.
1	Regression	2,819,636,276	77,977	0,000
	Residual	1,157,113,724		
	Total	3,976,750,000		

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan variabel *Talent Management* (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena F hitung sebesar 77,977 lebih besar dari F tabel yaitu 2,700, dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,000.

Uji Koefisien Determinan (R2)

Tabel 12.
Hasil Uji Koefisien Determinan (R2)

R square	Adjusted R Square
0,709	0,700

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square pada penelitian ini adalah 0,700 atau 70%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Kepuasan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan variabel *Talent Management* (X3) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 70%. Sedangkan sisanya 30% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam prinsip ikhlas (keikhlasan dalam bekerja)

Dalam islam, setiap aktivitas termasuk bekerja harus dilandasi dengan niat karena Allah SWT, bukan hanya sekedar mengejar keuntungan material. Seseorang yang bekerja dengan ikhlas berarti mengalami kepuasan kerja yang sangat mendalam dari dalam hati. Di kantor imigrasi kelas 1 TPI bandar lampung, pegawai sudah menerapkan prinsip ikhlas seperti pegawai tetap semangat menyelesaikan tugas meskipun tidak langsung mendapatkan pujian atau bonus, Pegawai tetap melayani masyarakat dengan ramah, walaupun sedang capek atau tidak mendapatkan ucapan terima kasih, Saat melayani pembuatan paspor atau visa, pegawai tidak pilih-pilih orang, semuanya dilayani dengan niat ibadah dan pegawai juga menerima tugas tambahan dengan lapang dada tanpa mengeluh.

Kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam prinsip amanah (tanggung jawab)

Amanah adalah kepercayaan yang harus dipelihara. Dalam pekerjaan, amanah berarti melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, tepat waktu, dan bertanggung jawab atas hasil kerja. Di kantor imigrasi kelas 1 TPI bandar lampung, pegawai sudah menerapkan prinsip amanah seperti Pegawai menjaga kerahasiaan data pribadi pemohon paspor dan Petugas loket tidak menunda-nunda pelayanan, memproses dokumen sesuai ketentuan tanpa menunda atau menahan tanpa alasan.

Kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam prinsip adil

Islam sangat menjunjung keadilan, termasuk dalam memperlakukan pegawai. Jika pegawai merasa diperlakukan adil, maka rasa puas dan loyalitas terhadap perusahaan akan tumbuh. Di kantor imigrasi kelas 1 TPI bandar lampung pegawai sudah menerapkan prinsip adil seperti Pegawai senior membagi tugas kepada rekan satu tim secara seimbang, tidak pilih kasih, Semua pemohon diperlakukan sama, tidak ada layanan istimewa untuk orang tertentu tanpa alasan sah, Pegawai tidak meminta "uang tambahan" atau mempercepat layanan secara tidak resmi.

Kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam prinsip ihsan (bekerja dengan sebaik-baiknya)

Ihsan adalah berbuat sebaik mungkin dalam setiap pekerjaan, bahkan jika tidak ada yang melihat. Dalam bisnis, prinsip ini mendorong pegawai untuk bekerja maksimal tanpa harus selalu diawasi, karena mereka sadar bahwa Allah selalu mengawasi. Di kantor imigrasi kelas 1 TPI bandar lampung pegawai sudah menerapkan prinsip ihsan seperti Saat memeriksa dokumen, pegawai teliti dan memastikan semua syarat terpenuhi, tanpa membuat pemohon bolak-balik karena kesalahan kecil yang sebenarnya bisa dibantu dan Pegawai berusaha menjelaskan prosedur dengan bahasa yang mudah dipahami agar masyarakat tidak bingung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis menarik beberapa kesimpulan yaitu Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu

sendiri, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Maka semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya Ketika pegawai merasa dihargai dan diberikan imbalan yang sesuai dengan beban kerja serta kontribusinya, mereka akan terdorong untuk bekerja lebih optimal, menunjukkan sikap profesionalisme, serta meningkatkan produktivitas kerja. *Talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin baik manajemen talenta yang dilakukan oleh organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal tersebut menunjukkan bahwa organisasi telah mengimplementasikan manajemen talenta dalam melakukan risiko karyawan, pengembangan bakat karyawan dan pelatihan berkelanjutan dan perencanaan karir, serta mampu meningkatkan kemampuan serta loyalitas pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Kepuasan kerja, kompensasi dan *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya ketiga faktor tersebut saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan di Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandar Lampung. Dalam perspektif bisnis Islam mengenai kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang artinya Integrasi nilai-nilai Islam dalam kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan penuh keberkahan (barakah).

DAFTAR PUSTAKA

- Firdausi, Jaannatul, and Kata Kunci. 2024. "Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan." 7(1):1080-92.
- Kemalasari, Novi Raratika, Habbi Firlana, Muhammad Arief Fadillah, Pascalis Danny, and Kristi Wibowo. 2024. "KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI." x:1-9.
- Marlin May Nggiri, Kristina Sedyastuti, and Arien Anjar Puspitosari. 2024. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Cukai Type Madya Cukai Kota Malang." *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 3(2):136-41. doi: 10.56127/jekma.v3i2.1419.
- Masripah, Resti, and Palupi Permata Rahmi. 2025. "Pengaruh Fasilitas Kerja , Beban Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemasukan Pada Dinas Pemasukan Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Bandung." 9(February):142-55. doi: 10.52362/jisamar.v9i1.1709.
- Ndruru, Bernada, Fatolosa Hulu, Eduar Baene, and Idarni Harefa. 2025. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias." 9(1):134-43.
- Pella, D. A., & Inayati, A. (2011). *Talent management* (Mengembangkan SDM untuk mencapai pertumbuhan dan kinerja prima). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Program, Mahasiswa, Magister Manajemen, and Universitas Terbuka. 2021. "DETERMINASI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI : KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA)." 1(2):235-64.
- Utari, Diah Siti, Sri Ambar Rinah, and Muhammad Irwansyah. 2022. "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban Administrasi Publik , STISIPOL Raja Haji Tanjungpinang Mewujudkan Visi Dan Misi Organisasi Dengan Tujuan Untuk Menciptakan Suatu Pemerintahan Yang Efektif Dan E." 4:142-61.