

**PENGARUH *SELF-EFFICACY*, FASILITAS KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MEMPEROLEH GELAR STRATA SATU
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh:

Ridho Irfanodi

NIM: 17108020016

Dosen Pembimbing Skripsi:

Syayyidah Maftuhatul Jannah. SE., M.Sc

NIP : 19920616 00000 2 301

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2021**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-969/Un.02/DEB/PP.00.9/11/2021

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH SELF-EFFICACY, FASILITAS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **RIDHO IRFANODI**
Nomor Induk Mahasiswa : **17108020016**
Telah diujikan pada : **Jumat, 08 Oktober 2021**
Nilai ujian Tugas Akhir : **A-**

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 617c7de1f23e8



Penguji I
Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 616efd3bae64c



Penguji II
Mun Yah Zahiroh, SE.,M.B.A.
SIGNED

Valid ID: 6170e6b2b0e01



Yogyakarta, 08 Oktober 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 61777380d8b61



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN
KALIJAGA FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax.
(274)
586117

E-mail: febi@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Hal : Skripsi Ridho Irfanodi

Kepada
**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Ridho Irfanodi
NIM : 17108020016
Judul Skripsi : Pengaruh Sel-Efficacy, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera munaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 23 September 2021
Pembimbing

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc.
NIP. 19920616 000000 2 301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ridho Irfanodi

NIM : 17108020016

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul: "**Pengaruh *Self-Efficacy*, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi maupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote* dan daftar Pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya pelanggaran dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini dibuat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 24 September 2021

Penyusun

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



RIDHO IRFANODI
NIM: 17108020016

**HALAMAN PERSTUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ridho Irfanodi
NIM : 17108020016
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *Self-Efficacy*, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 24 September 2021

Yang menyatakan,


RIDHO IRFANODI
NIM. 17108020016

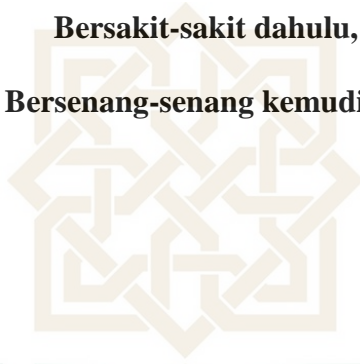
MOTTO

Berakit-rakit ke hulu,

Berenang-renang ke tepian,

Bersakit-sakit dahulu,

Bersenang-senang kemudian.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini dipersembahkan untuk yang pertama yaitu diri penulis sendiri yang telah berjuang melewati proses untuk sampai ke titik ini, dan juga kepada keluarga terutama kepada

Orang Tua Bu Nelva Dewita dan Pak Frista Wilza, serta Saudara dan Saudari penulis

Lalu kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yaitu kepada Dosen khususnya Dosen Pembimbing, teman-teman, dan semua pihak yang telah menemani penulis dalam setiap proses kehidupan dan memberikan ilmu, serta kepada

Almamater tercinta Kampus UIN Sunan Kalijaga
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata dalam Bahasa Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref

B. Konsonan Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
--------	---------	---------------------

عَدَّة	Ditulis	'iddah
--------	---------	--------

C. Tā' marbūṭah

Semua *Tā' marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal maupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “*al*”) ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata dalam Bahasa Arab yang sudah terserap dalam Bahasa Indonesia seperti salat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عَلَّة	Ditulis	'illah
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-auliyā'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---- ◌◌	<i>Faṭḥah</i>	Ditulis	<i>A</i>

---- ◌◌	<i>Kasrah</i>	Ditulis	<i>i</i>

--- ُ ّ -	<i>Ḍammah</i>	Ditulis	<i>u</i>
--			
فَعْل	<i>Faṭḥah</i>	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذَكَرَ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	<i>ẓukira</i>
يَذْهَبُ	<i>Ḍammah</i>	Ditulis	<i>yaẓhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Faṭḥah + alif	Ditulis	<i>ā</i>
جَاهِلِيَّة	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. Faṭḥah + yā' mati	Ditulis	<i>ā</i>
تَنْسَى	Ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati	Ditulis	<i>ī</i>
كَرِيم	Ditulis	<i>karīm</i>
4. Ḍammah + wāwumati	Ditulis	<i>ū</i>
فُرُوض	Ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. Faṭḥah + yā' mati	Ditulis	<i>ai</i>
-----------------------------	----------------	------------------

بينكم	Ditulis	<i>bainakum</i>
2. Dammah + wāwumati	Ditulis	<i>au</i>
قول	Ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعْدَات	Ditulis	<i>u'iddat</i>
إِنَّ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti oleh huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “*al*”.

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti oleh huruf *Syamsiyyah* maka ditulis dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut.

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-Sama'</i>
-----------	---------	-----------------

الشمس	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>
-------	---------	------------------

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنّة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur selalu tercurah kehadiran Allah SWT yang selalu memberi limpahan berkat, rahmat, dan hidayah sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir/skripsi ini dengan lancar. Tak lupa sholawat beriringan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi teladan dalam menjalankan kehidupan.

Penyusunan tugas akhir skripsi ini mungkin akan terasa sulit bagi penulis apabila tidak didukung oleh berbagai pihak di sekitar penulis. Penulis sangat berterima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penulisan tugas akhir/skripsi ini. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr.Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta.

3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang terus membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir/skripsi ini.
5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I. selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis yang selalu memberikan saran dan masukan mengenai progres akademik dan tugas akhir/skripsi penulis.
6. Bapak dan ibu dosen serta seluruh staff dan karyawan Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Keluarga, Orang tua, Abang, dan Adik-Adik penulis yang terus memberi dukungan, doa dan motivasi sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir/skripsi ini.
8. Keluarga UKG, Kemass, UIN 37 yang telah menjadi

keluarga yang baik bagi penulis dalam suka dan duka.

9. Keluarga Himpunan Mahasiswa Islam yang telah menjadi wadah bagi penulis untuk berproses.
10. Teman-teman yang tak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari mungkin masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu kritik, saran dan masukan yang membangun dari pembaca dan penguji sangat penulis harapkan untuk menjadi bahan untuk pengembangan kemampuan analisis maupun kemampuan menulis dari penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat sebagaimana mestinya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
Yogyakarta, 24 September 2021
YOGYAKARTA

Hormat saya,



RIDHO IRFANODI
NIM: 17108020016

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSTUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR.....	v
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK.....	xxii
<i>ABSTRACT</i>	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. Kinerja Karyawan	11

B. <i>Self-efficacy</i>	15
C. Fasilitas kerja.....	22
D. Kompensasi	25
E. Telaah Pustaka.....	29
F. Pengembangan Hipotesis	33
G. Kerangka Pemikiran	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	37
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Populasi dan Sampel.....	37
C. Sumber Data.....	38
D. Metode Pengumpulan Data	38
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian	39
F. Teknik Analisis Data	41
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	47
B. Hasil dan Analisis	49
C. Pembahasan.....	60
BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	lxxvii

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Telaah Pustaka.....	29
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	39
Tabel 3. 2 Variabel Bebas	40
Tabel 3. 3 Variabel Terikat.....	41
Tabel 4. 1 Sebaran Responden	49
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden	49
Tabel 4. 3 Nilai Outer Loading.....	53
Tabel 4. 4 Hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	56
Tabel 4. 5 Nilai R Square	57
Tabel 4. 6 Hasil Path Coefficients	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Penelitian.....	36
Gambar 4. 1 Hasil Uji Outer Model	54
Gambar 4. 2 Path Coefficients.....	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	lxxvii
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian	lxxxii
Lampiran 3 Data Kuesioner	lxxxiv
Lampiran 4 Hasil Olah Data SEM-PLS	xc
Lampiran 5 Dokumentasi	xcvi
Lampiran 6 Curriculum Vitae	xcvii



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy*, fasilitas kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di BSI Cabang Imam Bonjol dan BSI Cabang Belakang Olo. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yaitu semua anggota populasi dapat dijadikan sebagai sampel. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Responden yang didapatkan yaitu sebanyak 70 responden. Metode analisis pada penelitian ini menerapkan metode SEM-PLS dengan menggunakan *software* SmartPLS versi 3.0. SEM (*Structural Equation Model*) atau model persamaan structural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, *Self-Efficacy*, Fasilitas Kerja, Kompensasi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of self-efficacy, work facilities, and compensation on employee performance. The population in this study are employees who work at BSI Imam Bonjol Branch and BSI Belakang Olo Branch. Sampling in this study using the saturated sampling method, that is, all members of the population can be used as samples. Data collection techniques using questionnaires and interviews. Respondents obtained are as many as 70 respondents. The analytical method in this study applies the SEM-PLS method using the SmartPLS version 3.0 software. SEM (Structural Equation Model) or structural equation model. The results of the study show that the self-efficacy variable has a positive and significant effect on employee performance. The work facilities variable has a positive and significant effect on employee performance. While the compensation variable has no effect on employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Self-Efficacy, Work Facilities, Compensation*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Manusia adalah bagian yang sangat penting dalam kehidupan. Manusia harus mampu bekerja sama agar bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Harari (2018) jika manusia tidak mampu bekerja sama secara fleksibel maka mereka tidak akan berkembang. Dalam organisasi atau perusahaan juga demikian, sumber daya manusianya harus mampu berkooperasi demi mencapai visi dari organisasi. Sumber daya manusia menurut Larasati (2018) adalah faktor utama dalam suatu organisasi, dengan tujuan dan bentuk yang beragam, tetap ditujukan demi kepentingan manusia, dan dalam menjalankan misinya juga dikelola oleh manusia. Untuk memaksimalkan usaha dan kerja sama dari sumber daya manusia di dalam perusahaan maka perlu adanya manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2016) manajemen SDM merupakan suatu seni dan ilmu yang dapat digunakan untuk mengelola sumber daya manusia dalam mencapai tujuan. Manajemen SDM akan menuai keberhasilan apabila menjalankan fungsinya dengan baik. Manajer SDM harus mampu untuk mengelola sumber daya manusianya, mulai dari perencanaan sampai penilaian.

Dan dalam proses kerja, sumber daya manusia dari sebuah perusahaan juga harus mampu mengelola dirinya sendiri untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Misalnya di perusahaan perbankan syariah.

Pada pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah dijelaskan bahwa Perbankan Syariah merupakan setiap hal yang berkaitan dengan Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, menyangkut kelembagaan, aktivitas bisnis, serta metode dan proses dalam melaksanakan aktivitas usahanya. Adapun dalam pasal 1 ayat 7 juga dijelaskan bahwa Bank Syariah merupakan Bank yang menjalankan aktivitas usahanya dengan prinsip-prinsip syariah dan berdasarkan jenisnya, terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.

Sumatera Barat merupakan daerah dengan budaya Minangkabau. Masyarakat Minangkabau mempunyai pepatah "*adat basandi syarak, syarak basandi kitabullah*" yang artinya adat itu berpedoman pada agama, sedangkan agama berpedoman pada Al-Qur'an, yang mana disimpulkan bahwa masyarakat minangkabau itu pasti muslim. Dibuktikan dari data sensus tahun 2020 Badan Pusat Statistik Sumatera Barat terdapat 97,48% penduduk

Sumatera Barat beragama islam.¹ Hal ini merupakan salah satu potensi untuk berkembangnya Bank Syariah di Sumatera Barat. Dikutip dari *AntaraSumbar.com* walaupun adanya virus corona yang menimbulkan dampak pada sektor keuangan, perbankan Syariah yang di Sumatera Barat mempunyai aset yang terus tumbuh. Kepala OJK Sumbar Misran Pasaribu mengatakan “aset perbankan Syariah di Sumatera Barat tetap berkembang mencapai 8,20% atau sebesar Rp300 miliar, yang mana pada bulan Agustus 2019 total asetnya Rp3,66 triliun menjadi Rp3,96 triliun pada Agustus 2020”.²

Objek pada penelitian ini yaitu BSI Cabang Imam Bonjol dan BSI Cabang Belakang Olo. BSI adalah Bank Syariah hasil merger dari tiga bank BUMN yang diresmikan merger pada 1 februari 2021.³ Penggabungan ini tentu perlu penyesuaian secara operasional, karena sebelumnya ada tiga bank Syariah yang tentunya mempunyai perbedaan. Hal ini perlu dikelola dengan baik oleh manajemen sumber daya manusianya, karena jika

¹<https://sumbar.bps.go.id/publication/2021/02/26/438e46e73d9a64df8d8c34f2/provinsi-sumatera-barat-dalam-angka-2021.html>. Diakses pada Selasa, 15 Juni 2021, pukul 20.21 WIB

² <https://sumbar.antarane.ws.com/berita/392585/aset-perbankan-syariah-di-sumbar-terus-tumbuh>. Diakses pada Jum'at, 30 Oktober 2020, pukul 11.20 WIB

³ <https://www.kompas.com/tren/read/2021/05/02/080000865/merger-bank-syariah-indonesia-perlu-kah-nasabah-migrasi-rekening>. Diakses pada Sabtu, 9 Oktober 2021, pukul 13.20 WIB

tidak dapat terkelola dengan baik akan mempengaruhi kinerjanya. Untuk itu karyawan harus mengetahui kelebihan dan kekurangannya agar apa yang menjadi kelebihan bisa dijadikan kekuatan dan apa yang menjadi kekurangan bisa diperbaiki lagi. Jika karyawan dan manajer SDM sudah mengetahui apa yang menjadi kekuatan dari karyawannya maka akan mempermudah manajer SDM untuk menempatkan karyawan dalam suatu pekerjaan yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja Bank Syariah.

Kinerja adalah suatu puncak dari hasil kerja yang selaras dengan kapasitas yang dimiliki seorang karyawan dan selalu diperhatikan pimpinan perusahaan. Kinerja ini menjadi ukuran usaha seorang individu dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Robbins, 2006). Menurut Simamora (1995) sukinerja umumnya mendapatkan pengaruh dari faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Menurut Handoko (2010) banyak faktor yang dimungkinkan memengaruhi baik-buruknya kinerja karyawan dalam melaksanakan misi dan tanggung jawabnya, yang meliputi faktor internal maupun eksternal. *Self-efficacy* merupakan faktor internal yang berpengaruh pada keyakinan setiap individu dalam menyelesaikan tugasnya (Setyobudi, 2018), sedangkan faktor eksternal

dapat berupa fasilitas kerja dan kompensasi karena berasal dari luar individu karyawan bukan dari dalam dirinya yaitu dari perusahaan atau organisasi tempat karyawan itu bekerja.

Self-efficacy atau efikasi diri adalah sebuah kepercayaan kepada diri sendiri dalam suatu pencapaian. Menurut Bandura (1986) dalam Cherian & Jacob (2013) *self-efficacy* dapat dideskripsikan sebagai kepercayaan diri yang dengannya seseorang mampu menuntaskan misi. Penelitian Rahayu, *et al.*, (2018) menginformasikan bahwa efikasi diri berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta efikasi diri berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Penelitian Wahyudin & Astuti (2020) pun mendapatkan hasil *self-efficacy* itu mempunyai dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian (Chasanah, 2018) mendapatkan hasil yaitu *self-efficacy* tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan, responden yang didapatkan Chanasah dari penelitiannya terdapat beberapa karyawan yang terkadang mengalami masalah dalam pekerjaannya sehingga semangat karyawan tersebut berkurang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain *Self-efficacy*, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh fasilitas kerja. Fasilitas kerja berperan dalam

mendukung karyawan dalam mencapai target pekerjaan. Menurut Hartanto (2000), fasilitas kerja merupakan suatu hal yang wajib dihadirkan oleh organisasi, seperti fasilitas yang sudah diadakan dari awal dan fasilitas pendukung untuk akomodasi dan ketenangan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penelitian (Prayoga, 2018) menunjukkan fasilitas kerja tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Pratiwi, *et al.*, (2019) pun mendapatkan hasil bahwa fasilitas kerja berdampak kepada kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Sedangkan penelitian Sunarti (2019) mendapatkan hasil yang berbeda, yaitu tidak terdapat pengaruh dari fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Penyebabnya yaitu dalam penelitian Sunarti mendapatkan data tentang fasilitas kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya itu sama antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya sehingga tidak menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selain *self-efficacy* dan fasilitas kerja yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Mondy (2005) kompensasi didefinisikan akumulasi imbalan yang didapatkan karyawan sebagai bentuk balas jasa yang mereka berikan. Kompensasi merupakan sesuatu yang perlu dipertimbangkan sebanding dengan hasil kerja. Di MSDM, *reward* berupa uang

diberikan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaan mereka. Penelitian Ramzan, *et al.*, (2014) diketahui yakni kompensasi berakibat dengan positif, juga signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian Juliarti, *et al.*, (2018) pun menghasilkan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja dengan positif dan signifikan. Sedangkan penelitian Pradita (2016) memperoleh hasil yaitu kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diperoleh karena temuan Pradita kompensasi yang tinggi akan memengaruhi peningkatan beban dan target kerja kepada karyawan, jika karyawan tidak mampu memenuhi target dan beban yang diberikan maka kinerja akan menurun.

Kinerja karyawan dapat dihasilkan dengan baik jika *self-efficacy* dari karyawannya tinggi. Walaupun *self-efficacy* karyawannya sudah tinggi, tapi jika fasilitas kerja yang diberikan masih rendah dan kurang mendukung dalam proses kerja, kemungkinan akan menghasilkan kinerja yang kurang baik. Maka dari itu diperlukan fasilitas kerja yang baik dan memadai dalam proses kerja untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan, yang artinya karyawan menghasilkan kinerja yang baik. Kompensasi juga berperan penting untuk menghasilkan kinerja yang baik, dalam hal meningkatkan semangat kerja dari karyawan. Pasalnya, karyawan adalah manusia yang

mempunyai kebutuhan dan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerjanya dapat mencukupi kebutuhannya. Hal ini dapat menunjang terciptanya *self-efficacy* yang tinggi karena kompensasi yang baik dapat menumbuhkan motivasi dalam diri karyawan, sehingga karyawan mempercayai bahwa tugas yang diberikan bisa terselesaikan dengan baik. Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, dan perbedaan hasil beberapa penelitian, maka peneliti ingin meneliti tentang **“Pengaruh *Self-Efficacy*, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *self-efficacy* memengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah fasilitas kerja memengaruhi kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi memengaruhi kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menjelaskan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai informasi dan referensi yang dapat digunakan oleh pembaca untuk meningkatkan atau menambah ilmu pengetahuan dalam konteks SDM yang berhubungan dengan *Self-Efficacy*, Fasilitas Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan bisa memberikan informasi penting kepada praktisi berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dan menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat digunakan sebagai referensi atau pembanding apabila melakukan penelitian dengan tema yang serupa atau menggunakan variabel yang sama.

E. Sistematika Pembahasan

Bab pertama adalah bagian pendahuluan. Bagian ini menjelaskan mengenai argumentasi tentang pentingnya penelitian yang dilakukan, meliputi latar belakang yang berisi dasar pembahasan lanjutan, rumusan masalah yang berfungsi untuk memperjelas pokok penelitian, tujuan dan manfaat penelitian yang mengarah pada urgensi penelitian ini dilaksanakan, serta sistematika penulisan yang

berfungsi untuk mempermudah para pembaca dalam mengecek bagian-bagian penelitian.

Bab kedua adalah bagian tinjauan pustaka. Bagian ini berisi landasan teori yang menjabarkan teori-teori pendukung hipotesis, penelitian terdahulu yang berisi output penelitian yang telah usai diteliti oleh para peneliti sebelumnya yang terkait dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, kerangka teoritis, dan hipotesis sebagai dugaan sementara dari variabel yang diteliti.

Bab ketiga adalah bagian metode penelitian. Bagian ini menjelaskan tentang metode atau teknik yang digunakan dalam sebuah penelitian, yang terdiri dari jenis penelitian, populasi, sampel penelitian, sumber data, metode pengumpulan data dan definisi operasional variabel, serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab keempat adalah bagian hasil dan pembahasan. Pada bagian ini diuraikan mengenai rincian dan gambaran objek penelitian, analisis data, serta interpretasi terkait dengan hasil pengolahan data yang sudah dilakukan.

Bab kelima adalah bagian penutup. Bagian ini adalah bab terakhir dari sebuah penelitian skripsi yang berisikan kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang disertai dengan saran-saran sebagai masukan bagi pihak-pihak tertentu.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Mengacu pada temuan penelitian yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya tentang pengaruh self-efficacy, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Imam Bonjol dan Bank Syariah Indonesia Cabang Belakang Olo. Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada BSI Cabang Imam Bonjol dan BSI Cabang Belakang Olo.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada BSI Cabang Imam Bonjol dan BSI Cabang Belakang Olo.
3. Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BSI Cabang Imam Bonjol dan BSI Cabang Belakang Olo.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, peneliti ingin memberikan beberapa saran yang semoga bermanfaat bagi pihak-pihak terkait untuk kedepannya. Saran yang dapat peneliti berikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Tetap pertahankan kerja sama antara karyawan dan saling support satu dengan yang lainnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan kompensasi perusahaan dapat memberikan kompensasi berupa reward yang menarik, dengan itu karyawan akan berusaha memaksimalkan kinerjanya, bukan hanya dari segi kuantitas, tapi juga kualitasnya. Kemudian untuk fasilitas yang ada rawat dengan baik, jika ada kerusakan selagi masih bisa diperbaiki akan lebih baik dari pada langsung merencanakan untuk pengadaan fasilitas yang baru.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain di luar model penelitian untuk hasil yang lebih baik dan apabila melakukan penelitian ulang harus terdapat pembeda dari penelitiannya, misalnya perbedaan objek penelitian, perbedaan teori, maupun perbedaan variabel, agar penelitian selanjutnya dapat dikembangkan lebih luas lagi dan disarankan penelitiannya bersifat up to date. Selain itu, jika menjadikan penelitian ini dan hasilnya sebagai rujukan, maka buatlah dengan jelas sumber rujukannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriadie, K., Mukhlis, Y., & ABD, M. M. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2), 119–133.
- Algifari. (2013). STATISTIKA INDUKTIF UNTUK EKONOMI DAN BISNIS. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Arya Pering, I. M. A. (2020). Kajian Analisis Jalur Dengan Structural Equation Modeling (Sem) Smart-Pls 3.0. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2), 28–48.
<https://doi.org/10.47532/jis.v3i2.177>
- Chasanah, L. N. (2018). Pengaruh Self Esteem, *Self-efficacy* dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*, 9, 1689–1699.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of *Self-efficacy* on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80–88.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education*. New York: Routledge
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Faisal. (2005). Pengaruh Insentif dan Fasilitas terhadap Produktivitas Pegawai. *Tesis Undip*.
- Firmansyah, F., & Haryanto, R. (2019). *Manajemen Kualitas Jasa Peningkatan Kepuasan & Loyalitas Pelanggan*. Pemekasan: Duta Media Publishing.

- Ghodang, H., & Hantono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Konsep Dasar & Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS*. Medan: PT. Penerbit Mitra Grup
- Ghufron, M. N., & Risnawati, S. R. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harari, Y. N. (2018). *Homo Deus Masa Depan Umat Manusia*. Jakarta: PT. Pustaka Alvabet.
- Hartanto. (2000). *Produktivitas Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Hartono, D. R. (2012). Pengaruh Self-Efficacy (Efikasi Diri) terhadap Tingkat Kecemasan Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret. *Skripsi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta*.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Idris, A. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Juliarti, P. A. D., Agung, A. A. P., & Sudja, I. N. (2018). Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20553–20562. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/03/460>
- Komputer, Wahana;. (2009). *Solusi Mudah dan Cepat Menguasai SPSS 17.0 untuk Pengolahan Data Statistik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

- Mondy, Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Nasution, D. A., & Debora, M. (2019). *MONOGRAF: Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pada Pemerintah Kota Tanjung Balai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhadiyanti, S. (2019). *PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH (Studi Kasus pada Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Semarang)*. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Walisongo Semarang*.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Pradita, M. Y. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 7(2), 95. <https://doi.org/10.22219/jibe.vol7.no2.95-104>
- Pratiwi, N. J., Jamaluddin, J., Niswaty, R., & Salam, R. (2019). The Influence of Work Facilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(1), 35. <https://doi.org/10.26858/ja.v6i1.9436>
- Prayoga, K. T. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*.

- Priyatna, S. E. (2020). *Analisis Statistik Sosial Rangkaian Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Rahayu, M., Rasid, F., & Tannady, H. (2018). Effects of Self Efficacy, Job Satisfaction, and Work Culture Toward Performance of Telemarketing Staff in Banking Sector. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 16(5), 47–52.
- Ramzan, M., Zubair, H. M. K., Ali, G., & Arslan, M. (2014). *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan) Islamia University of Bahawalpur Research Scholars of Department of Management Sciences*. 5(2), 302–309.
- Rifai, A. (2015). Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk mengukur ekspektasi penggunaan repositori lembaga: Pilot studi di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. *Al-Maktabah*, 14(1), 56–65.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, S. (2019). *Mahir Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Setyobudi, A. H. (2018). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember. *Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember*.
- Simamora, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian penerbitan YKPN, Yogyakarta
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sofyan, S. (2001). *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: ANDI.

- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sunarti, S. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja, Insentif Material dan Insentif Non Material terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. P., & Laksemimi, K. I. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bali: NILACAKRA.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Suyono. (2018). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Syahrum, & Salim. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Cita Pustaka Media.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3X Baca*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ulum, M., Tirta, I. M., Anggraeni, D., & . (2014). Structural Equation Modeling Analysis For Small Samples With Partial Least Square Approach [Analisis Structural Equation Modeling Untuk Sampel Kecil Dengan Pendekatan Partial Least Square]. *Prosiding Seminar Nasional Matematika Universitas Jember*, 1(1), 1–15.
- Wahyudin, M., & Astuti, P. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 314–322. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.480>
- Widiyanto, E. (2006). HUBUNGAN ANTARA SELF-

EFFICACYDENGAN EFEKTIVITAS KOMUNIKASI PADA RECEPTIONIST HOTEL DI MALANG. Skripsi Fakultas Psikologi, UMM.

Yulianto, B. (2020). *Perilaku Penggunaan APD sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Yusuf, B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindon Persada.

<https://sumbar.bps.go.id/publication/2021/02/26/438e46e73d9a64df8d8c34f2/provinsi-sumatera-barat-dalam-angka-2021.html>

<https://sumbar.antaraneews.com/berita/392585/aset-perbankan-syariah-di-sumbar-terus-tumbuh>

<https://www.kompas.com/tren/read/2021/05/02/080000865/merger-bank-syariah-indonesia-perlu-kah-nasabah-migrasi-rekening>

<https://bsm.diregulation.com/assets/pdf/laporan-triwulan/Laporan%20Keuangan%20BSM%20-%20TRIWULAN%20I%202020.pdf>.

<https://www.bnisyariah.co.id/Portals/1/BNISyariah/Perusahaan/Hubungan%20Investor/laporan%20triwulan/Triwulan%20Des%202020.pdf>.

<https://ir-bankbsi.com/misc/Laporan-Keuangan/Tahun-Laporan-2021/Q1-2021.pdf>.