PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN AMING *COFFEE* KOTA PONTIANAK

PROPOSAL SKRIPSI

MUHAMMAD AJI

NIM : B1023201002

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNG PURA

PONTIANAK

2025

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN AMING *COFFEE* KOTA PONTIANAK

PROPOSAL SKRIPSI

MUHAMMAD AJI

NIM : B1023201002

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNG PURA

PONTIANAK

2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Muhammad Aji
NIM	: B1023201002
Jurusan	: Manajemen PPAPK
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Proposal	: Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Aming Coffee Kota Pontianak

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir). Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Proposal Skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 6 Mei 2025



Muhammad Aji
NIM. B1023201002

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama	: Muhammad Aji
NIM	: B1023201002
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 03 Juni 2025

Judul Skripsi :

"Pengaruh Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Aming Coffee Kota Pontianak" Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 06 Mei 2025



Muhammad Aji
NIM. B1023201002

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN AMING *COFFEE* KOTA PONTIANAK

Penanggung jawab Yuridis

Muhammad Aji
B1023201002

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 03 Juni 2025

Majelis Penguji

No	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/Bln/ Thn	Tanda Tangan
1	Pembimbing 1	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si	06/-2025/08	
		196810211994032003		
2	Pembimbing 2	Hasanudin, S.E., M.M	19/-2025/08	
		198410012023211017		
3	Penguji 1	Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M.	09/-2025/08	
		196905152000032001		
4	Penguji 2	Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M.	02/-2025/06	
		196909032000031001		

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak,
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purnomo, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

KATA PENG ANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rezeki dan karunia-Nya dalam bentuk kesehatan dan kekuatan, sehingga penyusunan proposal skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Aming Coffee Kota Pontianak" dapat terselesaikan dengan baik. Proposal penelitian ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura.

Dalam penyusunan proposal ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, SH, M.Si, selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Dr. Barkah SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Bapak Heriyadi, SE, ME, Ph.D, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Ibu Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Bapak Bintoro Bagus Purmono, SE, M.M, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
6. Dr. Rizky Fauzan, S.E. M.Si selaku Ketua PPAPK Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak
7. Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi 1 yang sudah memberikan bimbingan, masukan dan arahan serta petunjuk dalam penyusunan proposal ini kepada penulis.
8. Bapak Hasanudin, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi 2 yang telah memberikan banyak saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Ibu Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji 1 yang telah memberikan banyak saran dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Bapak Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.Si selaku Dosen Penguji 2 yang telah memberikan banyak saran dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh jajaran Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang sudah memberikan banyak ilmu pengetahuan kepada penulis.
12. Para Staf Akademik, Tata Usaha, dan Staf Perpustakaan serta semua Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang telah banyak membantu selama proses perkuliahan sampai pada penyelesaian skripsi ini.
13. Bapak/Ibu/Saudara/i para responden yang telah meluangkan waktu dan membantu penulis dalam memperoleh data penelitian.
14. Segala perjuangan saya hingga titik ini saya persembahkan pada dua orang paling berharga dalam hidup saya. Hidup menjadi begitu mudah dan lancar ketika kita memiliki orang tua yang lebih memahami kita daripada diri kita sendiri. Terima kasih untuk ayah saya Suparman dan Ibu Nursiah yang sudah banyak membantu

dari segi finansial, dukungan, material dan perhatian. Sekali lagi terima kasih telah menjadi orang tua yang sempurna.

15. Untuk teman - teman penulis yang suka berkumpul di CW Coffe Hamizar Yusri, Ahmad Mufied, Raden Rahmadianuar, Muhammad Arief Budiman, Ahmad Yoga Bimantoro, Putriana Prawesti, Ardiana Retno Cahyani. Terima kasih atas dukungannya selama ini.
16. Untuk teman - teman grup Alumnus Himappapk terima kasih atas dukunganya dan perhatiannya selama ini kepada penulis.
17. Teruntuk diri saya Muhammad Aji, terima kasih sudah berjuang semampu mungkin untuk menyelesaikan skripsi ini demi membanggakan ayah dan ibu. Sekali lagi terima kasih banyak sudah bertahan sejauh ini dan tidak pantang menyerah terus berusaha. “Ketika kamu menetapkan pikiran untuk mencapai sesuatu, kamu harus memberi kesempatan dirimu sendiri untuk menyelesaikannya”. Terima kasih buat diri saya sendiri.

Penulis menyadari bahwa proposal ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki penulis. Maka dari itu kritik dan saran yang bersifat membangun akan diterima demi penyempurnaan proposal ini. Akhir kata penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan kiranya Allah SWT selalu melimpahkan berkat-Nya kepada kita semua.

Pontianak, 6 Mei 2025



Penulis

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN AMING COFFEE KOTA PONTIANAK

Oleh :

Muhammad Aji
B1023201002

Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura Pontianak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada karyawan Aming Coffee di Kota Pontianak. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena di mana kinerja karyawan belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan, yang diduga dipengaruhi oleh rendahnya kompensasi, tingkat disiplin kerja yang belum optimal, serta lemahnya komitmen organisasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada 100 responden, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, komitmen organisasional terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh aspek kompensasi dan kedisiplinan, namun juga sangat bergantung pada seberapa besar komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara simultan untuk mendorong tercapainya kinerja yang optimal.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MEDIATING VARIABLE ON AMING COFFEE EMPLOYEES IN PONTIANAK CITY

Oleh :

Muhammad Aji
B1023201002

Management major
Faculty of Economics and Business
***Tanjungpura University,* Pontianak**

This study aims to analyze and examine the influence of compensation and work discipline on employee performance, with organizational commitment as a mediating variable among employees of Aming Coffee in Pontianak City. The background of this research is based on the phenomenon in which employee performance has not reached the company's targets, allegedly due to insufficient compensation, suboptimal work discipline, and a lack of organizational commitment. This study uses a quantitative approach with a causal associative research design. Data were collected through a closed-ended questionnaire distributed to 100 respondents, selected using purposive sampling. Data analysis was conducted using the Partial Least Square (PLS) method with SmartPLS version 4. The results show that compensation and work discipline have a direct positive and significant effect on employee performance. Additionally, organizational commitment was found to be a significant mediating variable in the relationship between compensation and work discipline with employee performance. These findings indicate that improving employee performance is not only influenced by fair compensation and consistent discipline but also largely depends on the level of commitment employees have toward the organization. Therefore, the company must simultaneously focus on all three aspects to achieve optimal performance outcomes.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Organizational Commitment, Employee Performance.

RINGKASAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN AMING *COFFEE* KOTA PONTIANAK

1. Latar Belakang

Perkembangan industri kopi memang sudah sangat berkemang pesat hingga sekarang, berdasarkan data pada pemerintah kota Pontianak persebaran umkm dibidang penjualan minuman kopi pada tahun 2022 mecapai 800. Dilihat dari persaingan yang ketat manajemen harus mampu mengelola fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan secara profesional.

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat krusial dalam menjalankan operasional perusahaan. Karyawan memegang peranan yang sangat vital dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka dari itu maka kinerja karyawan perlu diperhatikan dan terus ditingkatkan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan Aming Coffee masih kurang baik karena tidak dapat mencapai target dalam 8 bulan terakhir, selain target yang tidak pernah tercapai karyawan Aming Coffee juga sering memecahkan gelas atau piring yang digunakan untuk menjual produk mereka, berdasarkan pra survei yang dilakukan gelas dan piring yang dipecahkan bisa berjumlah 1 sampai 3 dan sangat sering terjadi.

Usaha untuk memberdayakan sumber daya manusia dapat melalui proses belajar yang panjang dan lama, bisa dari SDM itu langsung atau perusahaan yang berusaha menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya. Untuk meningkatkan tingkat kinerja pada karyawan banyak hal yang dapat dilakukan seperti menekankan pada hal psikologis seperti kompensasi, disiplin, serta komitmen organisasional.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM), metode analisis multivariat dengan aplikasi SmartPLS 4.0. Penelitian ini berupaya memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi perusahaan untuk memahami dan mengembangkan strategi dalam pengembangan sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Permasalahan

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional?
5. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasional?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasional?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional?
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional?
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
6. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasional?
7. Untuk menguji dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasional?

4. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Pada penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan Aming Coffee dengan posisi pekerjaan seperti *cashier*, barista, *runner,* dan *kitchen* dan responden memiliki masa kerja minimal tiga bulan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner dan data skunder yang diperoleh melalui buku, jurnal dan media informasi lainnya. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 100 responden. Pengumpulan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik non probability sampling yaitu purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui google form. Pengujian Hipotesis menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) melalui aplikasi SmartPLS 4.0.

5. Hasil dan Pembahasan

1. Hipotesis 1: Hubungan antara variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) terbukti signifikan karena T statistics 2,919 (> 1,96) dan P values 0,004 (<0,05) hal ini menjelaskan dalam hal signifikansi hipotesis diterima. Selain itu, original sample yang bernotasi positif sebesar 0,960 menegaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif sehingga hipotesis diterima.
2. Hipotesis 2: Hubungan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) terbukti signifikan karena T statistics 4,734 (> 1,96) dan P values 0,000 (<0,05). Selain itu, original sample yang bernotasi sebesar 1,307 menegaskan bahwa hipotesis disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dapat diterima.
3. Hipotesis 3: Hubungan antara variabel kompensasi (X1) terhadap komitmen organisasional (Z) terbukti signifikan karena T statistics 11,987 (> 1,96) dan P values 0,000 (<0,05). Selain itu, original sample yang bernotasi sebesar 2.302 menegaskan bahwa hipotesis kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dapat diterima.
4. Hipotesis 4: Hubungan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap komitmen organisasional (Z) terbukti signifikan karena T statistics 8,442 (> 1,96) dan P values 0,000 (<0,05) hal ini menjelaskan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Dengan original sample sebesar 1,071 menegaskan bahwa hipotesis disiplin kerja berpengaruh posisif dan signifikan terhadap komitmen organisasional diterima.
5. Hipotesis 5: Hubungan antara variabel komitmen organisasional (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) terbukti signifikan karena T statistics 6,131 (> 1,96) dan P values 0,004 (<0,05). Selain itu, original sample yang bernotasi sebesar 0,764 menegaskan bahwa hipotesis komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan dapat diterima.
6. Hubungan antara variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh komitmen organisasional (Z) terbukti signifikan karena T statistics 6,544 (> 1,96) dan P values 0,000 (<0,05). Selain itu, original sample yang bernotasi sebesar 1,758 menunjukkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen organisasional dalam memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
7. Hubungan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh komitmen organisasional (Z) terbukti signifikan karena statistics 6,016 (> 1,96) dan P values 0,000 (<0,05). Selain itu, original sample yang bernotasi sebesar 1.299 menunjukkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen organisasional dalam memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

6. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan pun akan semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor finansial dan insentif memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung bekerja lebih efektif dan efisien, yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan, sehingga lebih berkomitmen untuk bekerja dengan baik dan mempertahankan posisinya di perusahaan.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi dan lebih menaati peraturan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan retensi kepada perusahaan.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal, lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan lebih sedikit menunjukkan perilaku negatif seperti absensi atau produktivitas yang rendah.
6. Komitmen organisasi memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.
7. Komitmen organisasi juga memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang tinggi akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap organisasi, sehingga karyawan semakin termotivasi untuk bekerja secara optimal.

Saran

1. Bagi Perusahaan

   Perusahaan disarankan untuk mengembangkan sistem kompensasi yang lebih kompetitif dengan mempertimbangkan kesejahteraan karyawan, baik melalui peningkatan gaji, tunjangan, maupun insentif. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat budaya disiplin kerja dengan menerapkan kebijakan reward and punishment yang jelas, sehingga karyawan memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik dan memahami konsekuensi dari pelanggaran aturan. Dalam upaya meningkatkan komitmen organisasional, perusahaan dapat mengadakan berbagai program pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan rutin, kesempatan promosi yang lebih banyak, serta membangun lingkungan kerja yang nyaman dan suportif. Dengan penerapan strategi-strategi tersebut, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap pertumbuhan bisnis secara keseluruhan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan meneliti lebih dari satu perusahaan atau industri yang berbeda, sehingga hasilnya lebih relevan dengan berbagai lingkungan kerja. Selain itu, variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja atau variabel yang lainnya dapat ditambahkan agar penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ..... **Error! Bookmark not defined.**
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI ii
LEMBAR YURIDIS ..... **Error! Bookmark not defined.**
KATA PENG ANTAR iii
ABSTRAK vi
ABSTRACT vii
RINGKASAN SKRIPSI viii
1. Latar Belakang viii
2. Permasalahan ix
3. Tujuan Penelitian ix
4. Metode Penelitian ix
5. Hasil dan Pembahasan x
6. Kesimpulan dan Saran xi
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR GAMBAR xvii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 6
1.2.1 Pernyataan Masalah 6
1.2.2 Pertanyaan Penelitian 7
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Kontribusi Penelitian 8
1.4.1 Kontribusi Teoritis 8
1.4.2 Kontribusi Praktis 9
1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian 9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 11
2.1 Landasan Teori 11
2.1.1 Kompensasi 11
2.1.2 Disiplin Kerja 17
2.1.3. Komitmen Organisasional 21
2.1.4 Kinerja 23

2.2 Kajian Empiris 27
2.3 Hipotesis Penelitian dan Konseptual Penelitian 30
2.3.1 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja 30
2.3.2 Pengaruh disiplin terhadap kinerja 30
2.3.3 Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional 31
2.3.4 Pengaruh disiplin terhadap komitmen organisasional 32
2.3.5 Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja 32
2.3.6 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional 33
2.3.7 Pengaruh disiplin terhadap kinerja melalui komitmen organisasional 33
2.3.8 Gambaran Konseptual Penelitian 34
BAB III METODE PENELITIAN 35
3.1 Jenis Penelitian 35
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian 35
3.3 Data Penelitian 35
3.3.1 Sumber data 35
3.3.1.1 Data Primer 35
3.3.1.2 Data Sekunder 36
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data 36
3.3.2.1 Kuesioner 36
3.4 Populasi dan Sampel 37
3.4.1 Populasi 37
3.4.2 Sampel 37
3.5 Variabel Penelitian 38
3.6 Metode Analisis Data 40
3.6.1 Uji Analisis Statistik Deskriptif 40
3.6.2 Uji Analisis Kuantitatif 40
3.6.2.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) 41
3.6.2.2 Evaluasi model struktural (Inner Model) 42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 44
4.1 Hasil Penelitian 44
4.1.1 Karakteristik Responden 44
4.1.1.1 Jenis Kelamin 44

4.1.1.2 Usia 45
4.1.3 Hasil Analisis Data dengan Partial Leas Square 54
4.4 Pembahasan 64
4.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Komtimen Organisasional 65
4.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasional 66
4.4.5 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan 66
4.4.6 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional 67
4.4.7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional 68
BAB V PENUTUP 67
5.1 Kesimpulan 67
5.2 Rekomendasi 68
DAFTAR PUSTAKA 70
LAMPIRAN 75

DAFTAR TABEL

Tabel ***halaman***

1.1 Kinerja Karyawan Aming Coffee 1
1.2 Persebaran dan Jumlah Karyawan Aming Coffee di Pontianak 3
2.1 Kajian Empiris 27
3.1 Metode Skala Likert 38
3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian 39
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 45
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 45
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 46
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan 46
4.5 Rentang Skor dan Rata-rata 47
4.6 Jawaban Responden Mengenai Kompensasi 48
4.7 Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja 50
4.8 Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasional 52
4.9 Jawaban Responden Mengenai Kinerja 54
4.10 Nilai *Outer Loading* 56
4.11 Nilai *Fornell-Lacker Creterion* 57
4.12 Hasil *Avarage Variance Extracted* 57
4.13 Hasil *Cronbach's Alpha* 58
4.14 *Composite Reliability* 58
4.15 Hasil Uji *R-Square* 59
4.16 Hasil Uji *F-Square* 61
4.17 Hasil Nilai Rata-rata AVE dan Rata-rata R^2 62
4.18 Hasil Uji *Path Coefficient* 64
4.19 Hasil Uji *Specific Inderect Effects* 65

DAFTAR GAMBAR

Gambar ***halaman***

2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....35
4.1 Pls *Algorithm* 60
4.2 Hasil *BootStrapping Output* Menggunakan *SmartPLS* 4 63

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang mana teknologi semakin maju dan canggih serta persaingan yang semakin ketat mengharuskan setiap organisasi memaksimalkan sumber daya yang ada seperti sumber daya manusianya. Secanggih apapun teknologi yang ada tidak akan bisa berjalan apabila tidak ada campur tangan manusia didalam prosesnya. Maka dari itu sumber daya manusia sangat penting perannya dalam sebuah perusahaan karena karyawan lah yang akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sudama, 2021).

Dalam dinamika lingkungan bisnis suatu organisasi, perubahan merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari. Perubahan tersebut dapat dipicu oleh berbagai faktor seperti perubahan teknologi, persaingan global, dan kejadian tidak terduga lainnya. Dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 dan persaingan yang semakin ketat, pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan menjadi sangat signifikan (Afista, 2018).

Perkembangan industri kopi memang sudah sangat berkemang pesat hingga sekarang, berdasarkan data pada pemerintah kota Pontianak persebaran umkm dibidang penjualan minuman kopi pada tahun 2022 mecapai 800. Dilihat dari persaingan yang ketat manajemen harus mampu mengelola fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan secara profesional. (Sudama, 2021)

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat krusial dalam menjalankan operasional perusahaan. Karyawan memegang peranan yang sangat vital dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka dari itu maka kinerja karyawan perlu diperhatikan dan terus ditingkatkan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. (Basori, 2020).

Tabel 1.1

Kinerja Karyawan Aming Coffee

Bulan	Persentase Target
Januari	71,18%
Februari	72,29%
Maret	70,59%
April	71,76%
Mei	72,82%
Juni	75,06%
Juli	72,00%
Agustus	81,41%

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan grafik diatas menjelaskan bahwa kinerja karyawan Aming Coffee masih kurang baik karena tidak dapat mencapai target dalam 8 bulan terakhir, selain target yang tidak pernah tercapai karyawan Aming Coffee juga sering memecahkan gelas atau piring yang digunakan untuk menjual produk mereka, berdasarkan pra survei yang dilakukan gelas dan piring yang dipecahkan bisa berjumlah 1 sampai 3 dan sangat sering terjadi.

Selain itu karyawan Aming Coffee juga sering menjatuhkan minuman atau makanan dalam mengantar makanan, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan Aming Coffee dari segi kualitas dan kuantitas tidak cukup baik. Kinerja yang kurang dapat disebabkan banyak faktor seperti kompensasi yang diberikan terasa kurang, karyawan yang tidak disiplin, dan juga komitmen organisasional yang rendah pada karyawan Aming Coffee.

Tabel 1.2

Persebaran dan Jumlah Karyawan Aming Coffee di Pontianak

Cabang Aming Coffee	Jumlah Karyawan
Aming Jl. Veteran	39
Aming Jl. Podomoro	45
Aming Ayani Mega Mall	10
Aming Supadio 1 & 2	20
Aming Gaia Mall	10
Aming Gusti Situt Mahmud	32
Total	156

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa beberapa cabang dari Aming Coffee memang memiliki karyawan yang lebih banyak yang mana harus mendapatkan pengawasan yang lebih karena area atau kawasan kerja yang lebih besar dan luas dibandingkan dengan beberapa cabang lainnya. Aming Coffee memiliki lima posisi pekerjaan untuk karyawannya seperti Pic, Runner, Cashier, Barista, dan juga Kitchen. Lima posisi ini selalu ada pada cabang Aming Coffee yang besar seperti pada cabang podomoro, veteran, dan juga gusti situt mahmud. Karena tiga cabang tersebut merupakan cabang yang besar sedang kan cabang yang lainnya hanya memiliki tiga posisi saja karena area kerja yang lebih kecil.

Usaha untuk memberdayakan sumber daya manusia dapat melalui proses belajar yang panjang dan lama, bisa dari SDM itu langsung atau perusahaan yang berusaha menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya. Untuk meningkatkan tingkat kinerja pada karyawan banyak hal yang dapat dilakukan seperti menekankan pada hal psikologis seperti kompensasi, disiplin, serta komitmen organisasional (Sudiyono & Palupi, 2016).

Kompensasi merupakan salah satu faktor terpenting seseorang bergabung dengan suatu perusahaan, menurut Hasibuan (2014) menerangkan bahwa kompensasi adalah semua pemasukan yang berbentuk barang, uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan. Banyak atau sedikitnya kompensasi menggambarkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan

yang dapat dinikmati oleh karyawan serta keluarganya. Pada saat kompensasi semakin tinggi maka akan diikuti oleh status yang meningkat serta pemenuhan kebutuhan karyawan yang juga semakin meningkat. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan ke karyawan maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan namun sebaliknya apabila kompensasi dirasa kurang maka hal tersebut dapat menimbulkan turunnya tingkat kinerja karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai maka kinerja karyawan dapat meningkat, karena karyawan mengharapkan dengan bekerja disuatu perusahaan yang mana dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Basori (2020) yang mana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signikan terhadap kinerja karyawan. Namun ada juga hasil sebaliknya yang ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan Kurniawan *et al* (2022) yang mana hasil dari penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan data dari hasil pra survey yang telah dilakukan ditemukan bahwa beberapa karyawan di Aming *Coffe* berpendapat bahwa banyak karyawan yang berhenti dari pekerjaannya untuk mencari pekerjaan dengan gaji atau kompensasi yang lebih tinggi yang mana hal ini berkaitan langsung dengan komitmen organisasional yang mereka miliki. Gaji yang karyawan Aming Coffee terima pada saat masa pelatihan adalah sebesar Rp. 2.000.000,00 setelah 3 bulan menyelesaikan masa percobaan maka gaji akan naik sebanyak Rp.150.000,00 berubah menjadi sebesar Rp. 2.150.000,00. Sedangkan gaji minimum pada area kota Pontianak sebesar Rp. 2.840.206,00 jika dilihat dari perbandingan tersebut gaji karyawan Aming Coffee masih jauh dibawah upah minimum di kota Pontianak.

Selain kompensasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin, menurut Rivai (2019) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mau mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dalam mematuhi peraturan dan norma sosial. Hamali (2016) menambahkan bahwa disiplin mengarahkan seseorang untuk mematuhi

peraturan kerja perusahaan dan norma sosial, dan pada akhirnya disiplin muncul seiring dengan rasa tanggung jawab individu terhadap pemenuhan kewajibannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sudama (2021) yang mana menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Raka & Gede (2017) serta penelitian yang dilakukan oleh Shannon & Lucky (2015) yang mana kesimpulannya adalah disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Membandingkan penelitian diatas dengan data dari hasil pra survey pada karyawan Aming Coffe menyatakan bahwa masih banyak karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah, macam-macam pelanggaran yang sering dilakukan seperti, terlambat, tidak hadir tanpa keterangan, istirahat melebihi batas waktu, bergerombol, dan menggunakan *handphone* pada saat bekerja.

Rendahnya kesadaran karyawan dalam mentaati aturan yang ada dalam perusahaan banyak memberikan dampak negatif terhadap perusahaan dan juga karyawan yang ada, Dampak yang diterima karyawan adalah sering mendapatkan surat peringatan, tidak mendapatkan naik gaji serta tidak mendapatkan kesempatan untuk naik ke posisi yang lebih tinggi dan tidak bisa menjadi karyawan terbaik setiap bulan serta tidak mendapatkan bonus. Sedangkan dampak yang diterima oleh perusahaan bisa seperti sulit mencapai tujuan yang ada serta memperlambat perusahaan untuk terus berkembang dan perusahaan juga terpaksa untuk memecat karyawan yang banyak melakukan pelanggaran berulang yang mana hal tersebut secara langsung menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki komitmen organisasional yang tinggi terhadap perusahaan.

Berikutnya ada faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan antara kompensasi dan disiplin terhadap kinerja yaitu adalah komitmen organisasional, komitmen organisasional merupakan hal yang penting untuk dimiliki seluruh karyawan dalam sebuah perusahaan komitmen organisasional adalah suatu sikap atau perilaku seorang karyawan yang mana bisa menjadi suatu alat ukur untuk melihat apakah karyawan memiliki rasa keterlibatan yang tinggi dan ingin berada

di organisasi dalam waktu yang lama. Komitmen organisasional memiliki perbandingan yang jelas antara yang tinggi memilikinya dan yang rendah tingkat komitmen organisasionalnya, karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan cenderung memiliki tingkat kinerja atau prestasi kerja yang tinggi, berbanding terbalik dengan karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang rendah akan cenderung memiliki tingkat kinerja atau prestasi kerja yang rendah, serta tingkat kehadiran dan niat berpindah serta keluar masuknya karyawan (*turnover*) juga tinggi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saleh *et al.* (2020) berdasarkan penelitiannya menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Hesti (2015) dan penelitian yang dilakukan oleh Suryani & Budiono (2016) menyimpulkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan banyak karyawan Aming Coffee yang memilikin tingkat komitmen organisasional yang rendah, hal tersebut dijelaskan oleh karyawannya langsung dengan banyaknya karyawan yang sering tidak disiplin dan juga banyak karyawan yang meninggalkan pekerjaan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Aming *Coffee* Kota Pontianak"**

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Menghadapi persaingan yang ketat mengharuskan setiap perusahaan memaksimalkan sumber daya manusia yang ada karena sumber daya manusia (karyawan) adalah tombak utama perusahaan dalam mencapai tujuannya. Aming Coffe memiliki banyak cabang di Kota Pontianak dengan banyak karyawan di setiap cabangnya. Namun dengan perusahaan yang besar itu Aming Coffe sangat

jarang mampu untuk mencapai target setiap bulannya, hal tersebut akan menghambat perkembangan perusahaan banyak hal yang menjadi faktor dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu adalah kompensasi yang dirasakan kurang pada karyawan sehingga banyak karyawan yang memilih untuk mencari pekerjaan yang lebih baik, selain itu karyawan disana juga memiliki disiplin kerja yang tidak baik dengan banyak nya karyawan yang mendapatkan surat peringatan, hal tersebut berhubungan langsung dengan komitmen organisasional mereka yang dirasakan kurang. Dari permasalahan tersebut perusahaan mau tidak mau harus memecat beberapa karyawan yang memiliki pelanggaran berulang. Dapat disimpulkan permasalahan yang terjadi di Aming *Coffe* adalah kompensasi yang dirasa tidak cukup, disiplin karyawan yang kurang, serta komitmen organisasional yang rendah yang mana hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Aming *Coffe* Pontianak.

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta pernyataan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka bisa diambil pertanyaan penelitian, yaitu :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Aming *Coffee* Kota Pontianak?
2. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Aming *Coffee* Kota Pontianak?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan Aming *Coffee* Kota Pontianak?
4. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan Aming *Coffee* Kota Pontianak?
5. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Aming *Coffee* Kota Pontianak?
6. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel Mediasi pada Karyawan Aming *Coffee* Kota Pontianak?

7. Apakah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel Mediasi pada Karyawan *Aming Coffee* Kota Pontianak?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Pertanyaan penilitan diatas, maka dapat dibuat tujuan penulisan sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Aming *Coffee* Kota Pontianak
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan Aming *Coffee* Kota Pontianak
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan Aming *Coffee* Kota Pontianak
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan Aming *Coffee* Kota Pontianak
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Aming *Coffee* Kota Pontianak
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel Mediasi pada Karyawan Aming *Coffee* Kota Pontianak
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel Mediasi pada Karyawan Aming *Coffee* Kota Pontianak

1.4 Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk penelitian selanjutnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia, yang terlebih lagi berkaitan dengan variabel penelitian seperti kompensasi, disiplin, dan komitmen organisasional dalam peningkatan kinerja karyawan serta dapat memperluas permasalahan yang ada didalam sebuah perusahaan sehingga bisa menjadi lebih baik dan berguna. Serta dapat memberikan gambaran tentang kompensasi, disiplin,

dan komitmen organisasional pada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Serta dapat dijadikan sebagai patokan untuk peneliti selanjutnya yang tidak terbatas dengan variabel diatas namun dapat dikembangkan lagi.

1.4.2 Kontribusi Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya agar lebih memperhatikan lagi permasalahan yang terjadi pada karyawannya terutama dalam mengelola permasalahan terkait kompensasi, disiplin, serta komitmen organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Selain itu hasil dari penelitian ini diharapkan juga bisa membantu memberikan informasi sebagai bantuan peneliti untuk melanjutkan penelitian terutama terkait variabel kompensasi, disiplin, dan komiten organisasional terhadap kinerja karyawan. Bahkan tidak terbatas akan variabel diatas. Serta penelitian ini diharapkan dapat membantu banyak organisasi untuk memperoleh informasi terkait permasalahan yang terjadi dalam suatu organisasi.

1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian

Aming Coffe pertama kali berdiri di lokasi jalan Haji Abbas, Kota Pontianak, pada saat itu Aming Coffe hanyalah warung kopi kecil yang menyajikan sajian kopi lokal yang istimewa sejak tahun 2002. Sebelumnya pada tahun 1970 Aming Coffe sudah mulai memproduksi kopi dan mendistribusikannya ke berbagai macam warung kopi yang ada di Pontianak. Sekarang, setelah beberapa dekade berlalu nama Aming Coffe sudah dikenal banyak orang di berbagai kalangan dimasyarakat terkhusus masyarakat Kota Pontianak. Walaupun Aming Coffe terkenal karena sajian kopinya yang otentik dan rasa yang tidak berubah, Aming Coffe tidak hanya terbatas dalam menjual produk olahan kopi saja. Namun Aming Coffe juga menjual berbagai macam minuman lainnya serta berbagai macam olahan makanan. Selain dari itu yang membuat banyak peminat Aming adalah suasana yang diberikan juga sangat baik, karena banyak konsumen yang tidak datang untuk mengopi sebentar, namun ada banyak konsumen yang datang dan singgah dalam waktu yang lama. Dengan suasana yang baik akan dapat membuat konsumen nyaman dan betah

berlama-lama di Aming Coffe. Tidak heran Aming Coffe menjadi pilihan utama para konsumen dalam menentukan tempat untuk melakukan banyak kegiatan.

Kualitas yang terus dijaga secara turun temurun mulai dari proses pemilihan biji kopi yang diambil langsung dari petani lokal, penyangraian biji, hingga proses penggilingan biji menjadi kopi bubuk. Selain itu dalam meracik secangkir kopi, Aming Coffe masih menggunakan proses manual yang membuat rasa dari kopi tersebut tetap sama dan tidak berubah. Hal tersebut membuat Aming Coffe terus berkembang hingga sekarang, bahkan Aming Coffe sudah memiliki 7 cabang yang tersebar di seluruh Kota Pontianak.