

**PERAN LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DEE BABY SPA KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri



OLEH:

ILHAMSAR FADLI YUSUF

NPM: 2012010149

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2024

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh:

ILHAMSAR FADLI YUSUF

NPM: 2012010149

Judul:

**PERAN LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DEE BABY SPA KEDIRI**

Telah Dipertahankan Didepan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 11 Juli 2024

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Restin Meilina, M.M.
2. Penguji I : Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M
3. Penguji II : Dodi Kusuma Hadi S, S.H., M.M.



Mengetahui,

Dekan FEB



Dr. Amin Tohari, S.Si, M.Si
NIDN: 0715078102

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh:

ILHAMSAR FADLI YUSUF

NPM: 2012010149

Judul:

**PERAN LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DEE BABY SPA KEDIRI**

Telah Dipertahankan Didepan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 11 Juli 2024

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Restin Meilina, M.M.
2. Penguji I : Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M
3. Penguji II : Dodi Kusuma Hadi S, S.H., M.M.



Mengetahui,

Dekan FEB



Dr. Amin Tohari, S.Si, M.Si
NIDN: 0715078102

BERKAS

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Ilhamsar Fadli Yusuf
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 18 September 2002
NPM : 2012010149
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis sebagai acuan dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 11 Juli 2024



ILHAMSAR FADLI YUSUF
NPM: 2012010149

MOTTO

“Tetap Semangat Hidup, Karena Hidup Itu Singkat dan Bermanfaatlah Bagi Orang Lain. Urusan Pahala Dikali Tiga Disurga”

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Bapak Jonaidi dan Ibu Sartini,S.Pd atas do'a serta bantuannya dalam saran maupun segala sesuatunya.
2. Arnistia Dwi Ningtyas, sebagai *support system* disegala sesuatunya
3. Seluruh teman-teman, sebagai penyemangat dan penghibur.
4. Keluarga yang tidak bisa disebutkan satu-satu atas jasa dorongannya supaya tetap semangat dan teman-teman yang sangat berpengaruh selama ini.

Abstrak

Ilhamsar Fadli Yusuf: Peran Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dee Baby Spa Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2024.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh lingkungan kerja dan insentif pada kinerja karyawan di Dee Baby Spa Kediri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Semua karyawan Dee Baby Spa Kediri (populasi) diambil sampel (sampel jenuh) dengan total 52 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan insentif (X2) bersama-sama memiliki efek yang signifikan pada kinerja karyawan Dee Baby Spa Kediri. Namun, secara terpisah, lingkungan kerja (X1) tidak memiliki efek yang signifikan pada kinerja karyawan. Di sisi lain, insentif (X2) memiliki pengaruh penting pada kinerja. Nilai R Square yang disesuaikan 0,785 menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan insentif (X2) dapat menjelaskan 78.5% kinerja karyawan (Y).

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan ke Hadiran Allah Tuhan Yang Maha kuasa. Karena hanya atas perkenaan-Nya tugas penyusunan Skripsi ini dapat diselesaikan. Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari rencana penelitian penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada kesempatan ini di ucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, S.Si, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen. Dan juga Dosen Pembimbing.
4. Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, S.H, M.M selaku Dosen Pembimbing dan juga selaku Wali Dosen dikelas 4B Manajemen.
5. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu dan wawasannya di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
6. Kepada kedua orang tua penulis Bapak Jonaidi dan Ibu Sartini. Terima kasih atas waktu, materi, dan doa yang senantiasa dihaturkan kepada penulis demi kelancaran penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
7. Kepada saudari Arnistia Dwi Ningtyas yang telah mendampingi serta memberikan semangat, waktu, dan doa yang senantiasa dihaturkan kepada penulis demi kelancaran dalam menyelesaikan penulisan skripsi.

8. Seluruh teman-teman manajemen Angkatan 2020 yang telah berperan banyak memberikan pengalaman dan pembelajaran selama penulisan skripsi.

Disadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangannya, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 07 Juli 2024



ILHAMSAR FADLI YUSUF

NPM: 2012010149

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	10
A. Kajian Teori.....	10
B. Penelitian Terdahulu.....	22
C. Kerangka Berfikir.....	23
D. Kerangka Konseptual	26
E. Hipotesis.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Variabel Penelitian.....	28
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	34
C. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	35
D. Populasi Dan Sampel.....	36
E. Instrumen Penelitian	36
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	41

G. Teknik Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	49
B. Deskripsi Data Variabel	50
C. Analisis Data	56
D. Pengujian Hipotesis	60
E. Pembahasan	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
A. KESIMPULAN	65
B. SARAN.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3. 1 Skala Likert	37
Tabel 3. 2 Kisi-kisi instrumen penelitian	37
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas.....	39
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 4. 1 Data Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan	50
Tabel 4. 2 Data Tanggapan Variabel Lingkungan Kerja	53
Tabel 4. 3 Data Tanggapan Variabel Insentif	54
Tabel 4. 4 Hasil Multikolinieritas	57
Tabel 4. 5 Hasil Uji Autokolerasi	58
Tabel 4. 6 Hasil Uji Analisis Linier Berganda.....	59
Tabel 4. 7 Hasil Uji Analisis Determinasi	60
Tabel 4. 8 Hasil Uji t.....	61
Tabel 4. 9 Hasil Uji F.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	35
Gambar 3.1 Lokasi Dee Baby Spa Kediri	35
Gambar 4.1 Uji Normalitas	57
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	70
Lampiran 2 Surat Balasan Perusahaan.....	71
Lampiran 3 Instrumen Penelitian	72
Lampiran 4 Tabulasi Angket.....	73
Lampiran 5 Dokumentasi.....	58
Lampiran 6 Letter Of Acceptance.....	57
Lampiran 7 Berita Acara Kemajuan Bimbingan.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu usaha dalam menghadapi pesaingnya tentunya ada keterlibatan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, perkembangan sumber daya manusia saat ini didorong dengan adanya pengelolaan dibidang teknologi, pendidikan, serta ilmu pengetahuan. Pengelolaan sumber daya ini sangat diperlukan guna mencapai keberhasilan perusahaan, sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam pengembangan perusahaan agar dapat bersaing dengan para pesaingnya. Perusahaan dituntut untuk mempersiapkan seluruh elemen sumber daya manusia yang kompeten secara menyeluruh, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan fasilitas yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Jika sumber daya manusia (SDM) yang mengelolanya kurang kompeten dan profesional maka sudah jelas fasilitas yang dimiliki oleh perusahaan tidak dapat diberdayakan secara optimal (Simamora, 2019). Dengan demikian banyak perusahaan yang melakukan pemilihan karyawan yang berkualitas, karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi dan menjalankan kinerjanya dengan baik, maka dapat ikut berperan penting dalam tercapainya tujuan dan sasaran suatu perusahaan. (Robbin 2019) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses

melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan. Pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor penting untuk pencapaian kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. (Sunarsi, 2020) menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat memacu karyawan untuk lebih giat dan berkonsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misinya melalui karyawan (Kurniawan, 2020). Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja (Sunarsi, 2020). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang bersih yaitu lingkungan kerja yang terbebas dari sampah, kotoran.

Penerangan yang cukup merupakan indikator kerja yang baik ditunjukkan dengan tidak menyilaukan cahaya dalam ruangan kerja, tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap. Sehingga harus disesuaikan keseimbangan penerangannya, pengaturan lingkungan kerja juga meliputi pergantian *shift* karyawan yang harus diatur sebaik mungkin, karena dengan teraturnya *shift* kerja karyawan maka akan mengurangi resiko karyawan sakit akibat terlalu banyak jam kerja, jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan. Bagian lingkungan kerja seperti asuransi kesehatan dan jaminan lainnya dari perusahaan juga sangat penting, karena dengan jaminan tersebut akan menimbulkan rasa aman bagi karyawan (Sedarmayanti, 2019).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu adanya suatu motivasi agar karyawan dapat bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan karyawan, antara lain : gaji atau upah yang baik, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap kerja yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana dan mengupayakan insentif yang besarnya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memicu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi sesuai kemampuan masing-masing. Penurunan produktivitas dan semangat kerja karyawan dapat diatur dengan pemberian insentif guna menunjang kinerja karyawan dalam meningkatkan hasil kerja (Syamsir, 2020).

Penghasilan diluar dari gaji yang didapatkan setelah melakukan pekerjaan dalam organisasi memberikan dampak yang positif guna mendapatkan tambahan motivasi karyawan pada pengembangan kinerja karyawan mencapai tujuan

organisasi (Mangkunegara, 2019). (Larasati, 2019) mendefinisikan insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi. Oleh karena itu keberadaan insentif dapat menambah semangat untuk bekerja agar dapat memperoleh insentif. Pemberian insentif dapat memotivasi pekerjaan karyawan dimana insentif selalu diberikan kepada karyawan oleh pihak perusahaan sebagai cara agar memotivasi karyawan untuk memiliki kinerja yang maksimal. Adanya pemberian insentif membuat karyawan memiliki semangat yang tinggi ketika bekerja dengan syarat insentif itu diberikan secara rata, bisa disimpulkan bahwa pemberian insentif adalah hal yang perlu diterapkan perusahaan dengan maksud untuk menaikkan kinerja karyawan (Hanggraeni, 2019). Indikator dalam insentif seperti bonus adalah uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya (Hasibuan, 2019).

Insentif dapat menambah semangat untuk bekerja agar dapat memotivasi pekerjaan karyawan dimana insentif selalu diberikan kepada karyawan oleh pihak perusahaan sebagai cara agar memotivasi karyawan untuk memiliki kinerja yang maksimal. Penelitian yang hampir sama pernah diteliti oleh (Pramesti, Landra 2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT *World Innovative Telecommunication* Denpasar” disimpulkan bahwa hasil penelitian ini bahwa pemberian insentif pada PT *World Innovative Telecommunication* Denpasar tidak mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT *World Innovative Telecommunication* Denpasar, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT *World Innovative Telecommunication* Denpasar. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa apabila perhatian kepada lingkungan kerja karyawan meningkat maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan pada PT *World Innovative Telecommunication* Denpasar. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Anon 2023) dengan judul “Peran Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Windu Raya Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*” disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan insentif berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan and Wijayanti 2021) dengan judul “Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peran Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Pada Rumah Makan Candisari Kebumen” menghasilkan temuan bahwa komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Candisari, Karanganyar, Kebumen. Sebagai implikasinya maka pimpinan organisasi dapat memperbaiki implementasi dari variabel komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja pada item yang mendapat nilai rendah bila ingin meningkatkan kinerja karyawan.

Masalah yang terjadi di lapangan yaitu terkait lingkungan kerja yang kurang kondusif hal ini ditunjukkan dengan hubungan antar karyawan beberapa masih kurang erat, pencahayaan di beberapa ruangan dan juga temperature suhu ruangan yang kurang, selain itu karyawan juga merasa fasilitas pendukung masih kurang seperti *Air Conditioner* (AC), Lampu yang di beberapa ruangan perlu

ditambahi agar dapat meningkatkan pencahayaan. Selain lingkungan kerja dan fasilitas, beberapa karyawan juga merasa insentif yang diberikan ada perbedaan, hal ini menyebabkan penurunan kepuasan karyawan, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Padahal bisnis Spa cukup banyak di Kota Kediri seperti Mamina *Baby Spa* yang terletak di Jl. Dr. Sahardjo No.88B, Campurejo, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, *Gayatri Baby, Kids, And Mom Spa* yang terletak di Jl. Semeru No.260, Tamanan, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, *Naura Baby Spa* yang terletak di Jl. Perintis Kemerdekaan No.72 B, Ngronggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Dan *SHC Baby Spa* yang terletak di Jl Joyoboyo Gang Cucakrowo No.12, Karangrejo, RT./RW.026/004, Karangrejo, Kediri, Kec. Ngasem, Kabupaten Kediri. Bahkan beberapa juga melayani *home visit* sehingga pelanggan lebih leluasa ketika ingin melakukan Spa, banyaknya pesaing ini harus disikapi oleh *Dee Baby Spa* dengan peningkatan kinerja karyawan sehingga masalah-masalah yang menjadi kendala bisa segera teratasi. Berdasarkan informasi latar belakang diatas penulis tertarik untuk menyelidiki lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Karena itu penulis mengangkat judul : **Peran Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dee Baby Spa Kediri.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang disampaikan, pada Dee Baby Spa Kediri ada permasalahan yang harus dijadikan tolak ukur peneliti yaitu :

1. Lingkungan Kerja di Dee Baby Spa Kediri kurang kondusif sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Insentif di Dee Baby Spa Kediri relatif kurang sehingga mempengaruhi

kinerja karyawan.

3. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting untuk kemajuan Dee Baby Spa Kediri.

C. Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini, peneliti sudah melakukan pembatasan masalah dan ruang lingkup yang akan diteliti meliputi :

1. Variabel yang diteliti terbatas pada lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan.
2. Objek penelitian ini memiliki variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini meliputi lingkungan kerja, insentif. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan Dee Baby Spa Kediri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka dapat diangkat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dee Baby Spa Kediri?
2. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dee Baby Spa Kediri ?
3. Apakah lingkungan kerja dan insentif pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dee Baby Spa Kediri ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dee Baby Spa Kediri.
2. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Dee Baby Spa Kediri.
3. Pengaruh lingkungan kerja dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dee Baby Spa Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini memberikan wawasan serta menjadi pengalaman dalam menganalisis suatu permasalahan sekaligus dapat menambah keterampilan dalam memecahkan masalah sesuai dengan teori yang telah diperoleh dalam kegiatan perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat menjadi masukan bagi berbagai pihak antara lain :

- a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini penulis dapat membandingkan antara teori yang diperoleh di bangku perkuliahan dengan praktik yang diterapkan dilapangan.

b. Bagi Perusahaan

Dapat mengetahui sejauh mana peran lingkungan kerja dan insentif pada kinerja karyawan. Selain itu berguna bagi Dee Baby Spa Kediri dalam mengambil kebijakan dan strategi yang tepat untuk meningkatkan daya saing dan mempertahankan eksistensi Spa di Kota Kediri yang semakin kompetitif.