

Pengaruh Celebrity Endorsement, Customer Satisfaction, Viral Marketing Dan Sertifikasi Halal Terhadap Customer Loyalty (Studi Kasus pada Produk Skincare Skintific di Kota Malang)

Diva Prasetya *)

Pardiman **)

Kartika Rose Rachmadi *)**

Email : dipolprastya17@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of Leadership, Communication, Work Environment on PT Employee Performance. Cimory Plant Pasuruan. The sampling technique used probability sampling to obtain a sample of 70 respondents. The data collection method uses a questionnaire. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression. The research results show that Leadership, Communication and Work Environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Partially, Leadership and Communication have a positive and significant effect, while the Work Environment and employee performance have a positive and significant effect.

Keywords: Leadership, Communication, Work Environment

Pendahuluan

Latara Belakang

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan di pasar. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, PT Cimory menghadapi tantangan terkait kinerja karyawan yang dinilai kurang optimal. Oleh karena itu perusahaan sebaiknya bisa menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan karena peran karyawan akan sangat penting pada proses aktivitas perusahaan dan peran karyawan dalam perusahaan tidak tergantikan. Kinerja karyawan adalah faktor utama kesuksesan suatu perusahaan, karena segala sesuatunya bergantung kepada karyawan dalam perusahaan tersebut (Ilmiah et al., 2023).

Dari latar belakang tersebut, masalah penelitian ini mencakup: 1) Bagaimana pengaruh simultan kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cimory Plant Pasuruan?. 2) Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cimory Plant Pasuruan?. 3) Bagaimana komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cimory Plant Pasuruan?. 4) Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cimory Plant Pasuruan?

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cimory Plant Pasuruan. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Cimory Plant Pasuruan. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Cimory Plant Pasuruan 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cimory Plant Pasuruan.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi: 1) Bagi peneliti, Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cimory Plant Pasuruan. 2) Bagi akademis, dapat digunakan

sebagai bahan acuan atau pertimbangan jika meneliti objek yang sama dan juga dapat digunakan sebagai referensi kepustakaan dalam memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia. 3) Bagi peneliti selanjutnya, dapat menjadi sumber referensi, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan dapat dijadikan sebagai sumber acuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Cimory Plant Pasuruan

Kerangka Teoritis

Kepemimpinan

Kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses yang seseorang lakukan untuk mempengaruhi, menuntun, serta mengarahkan orang lain supaya bisa memperoleh sasaran yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dengan begitu peran pemimpin menjadi penting didalam perusahaan karena akan mempengaruhi pekerjaan karyawannya (Sutrisno, 2020). Adapun indikator yang diadaptasi dari teori Ilmiah et al., (2004) Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan memotivasi, Kemampuan komunikasi, Kemampuan mengendalikan bawahan, Tanggung jawab, Kemampuan mengendalikan emosional.

Komunikasi

Menurut Sari (2023), Komunikasi merupakan suatu proses memberikan signal dengan aturan tertentu sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah. Komunikasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada, karena semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan, maka dampak positif pun akan semakin meluas bagi karyawan yang nantinya bisa mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan. Adapun indikator yang diadaptasi dari teori Afandi, (2018) yaitu: Bijaksana, Kesopanan, Pemilihan kata yang tepat, Penerimaan pesan, Penerimaan informasi tugas, Penerimaan kepastian tugas.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dikatakan tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika karyawan merasa aman dan mendukung karyawan menyelesaikan pekerjaannya maka bisa dikatakan lingkungan kerja sudah baik. Emosi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, bila karyawan nyaman dengan lingkungan kerjanya, karyawan tersebut akan betah untuk bekerja dan mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu dan membantu karyawan berprestasi untuk perusahaan. Lingkungan kerja ini contohnya seperti hubungan dalam pekerjaan yang terbentuk diantara karyawan dan bagaimana hubungan karyawan kepada atasannya dan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Komarudin, 2018) Adapun indikator yang diadaptasi dari teori Afandi, (2018) yaitu : Pencahayaan, Pewarnaan, Suara bising, Udara, Hubungan karyawan dengan atasan, Hubungan kerja antar karyawan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang diadaptasi dari teori Rachmawati (2016) yaitu : Kualitas, Kuantitas, Pengetahuan mengenai pekerjaan, Tanggung jawab.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu dan tinjauan teori, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja mempengaruhi secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Diduga Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Antar Variabel

Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Adanya masalah dalam kepemimpinan dalam perusahaan terhadap karyawan seperti hubungan yang kurang harmonis antara atasan dan bawahannya, pemberian tugas kerja yang tidak sesuai dengan posisi karyawan tersebut dinilai terlalu banyak yang diberikan oleh pihak atasannya, dan adanya penurunan kinerja karyawan yang dinilai dari target yang tidak dapat dicapai oleh karyawan tersebut (Arianto, 2018). Hasil dari penelitian menjelaskan variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

(A & B, 2018) menyebutkan bahwa terdapat beberapa permasalahan dalam komunikasi diperusahaan yang diteliti seperti komunikasi karyawan yang masih kurang baik yang menyebabkan terhambatnya kinerja perubahan tersebut, dan tidak sesuainya informasi yang diberikan atasan pada karyawan yang menyebabkan kesalahpahaman pekerjaannya. Dengan demikian hasil dari penelitian ini menjelaskan variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian (Komarudin, 2018) menyebutkan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang ada dalam perusahaan yang diteliti seperti kurangnya fasilitas perlengkapan yang diberikan berupa pendingin udara yang masih kurang dingin, kurangnya ventilasi udara yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja, dan jika hubungan karyawan kurang harmonis juga menyebabkan lingkungan kerja tidak nyaman. Oleh karena itu hasil penelitian ini menjelaskan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Metodelogi Penelitian

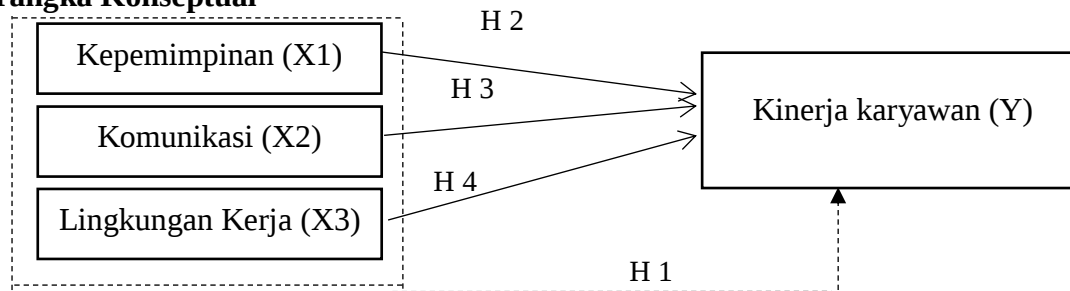
Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling untuk perusahaan PT Cimory Plant Pasuruan. Probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel yang ditetapkan dengan menggunakan rumus slovin. Penelitian ini mencakup 26 pernyataan, sehingga jumlah sampel yang diambil adalah 214. **Sumber Data**

Data yang dipergunakan dalam studi ini merupakan data primer. Data primer merupakan data yang didapat dari sumbernya. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian melalui penggunaan kuesioner & wawancara. Peneliti mengumpulkan data primer ini untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2017), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawab.

Kerangka Konseptual**Metode Analisis Data**

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, menggunakan metode ini agar dapat mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Cara menganalisis dengan menguji data dengan uji instrumen, normalitas, asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan bantuan software SPSS versi 22.

Hasil Penelitian**Uji Validitas**

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Syarat Ketentuan	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	739	0,2352	r hitung > r table	Valid
	Y2	842	0,2352		Valid
	Y3	741	0,2352		Valid
	Y4	839	0,2352		Valid
	Y5	576	0,2352		Valid
	Y6	755	0,2352		Valid
	Y7	612	0,2352		Valid
	Y8	508	0,2352		Valid
Kepemimpinan (X1)	X1.1	650	0,2352		Valid
	X1.2	811	0,2352		Valid
	X1.3	580	0,2352		Valid
	X1.4	762	0,2352		Valid
	X1.5	533	0,2352		Valid
	X1.6	497	0,2352		Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	604	0,2352		Valid
	X2.2	676	0,2352		Valid
	X2.3	717	0,2352		Valid
	X2.4	777	0,2352		Valid
	X2.5	795	0,2352		Valid
	X2.6	524	0,2352		Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	741	0,2352		Valid
	X3.2	867	0,2352		Valid
	X3.3	813	0,2352		Valid
	X3.4	889	0,2352		Valid
	X3.5	861	0,2352		Valid
	X3.6	742	0,2352		Valid

Dilihat dari tabel diatas diketahui bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner menghasilkan tabel correlation > dari r tabel, yang menunjukkan semua pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Variabel		Ketentuan	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,884	>0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0,713	>0,60	
Komunikasi (X2)	0,770	>0,60	
Lingkungan Kerja (X3)	0,770	>0,60	

Nilai Cronbach alpha yang lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa data dapat dianggap reliabel dan dapat dipakai dalam penelitian.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test	
Test Statistic	.093
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is normal	

Ketiga variabel memiliki sig 0,200 > 0,05 yang berarti bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics
1	(Constant)	1.474	1.252		1.178	.243	
	Kepemimpinan	.082	.060	.217	1.374	.174	1.734
	Komunikasi	-.064	.058	-.188	-1.089	.280	2.083
	Lingkungan Kerja	-.031	.032	-.139	-.965	.338	1.455

Berdasarkan table diatas variabel Kepemimpinan (X1) dengan VIF sebesar 1.734, Komunikasi (X2) dengan VIF sebesar 2.083, Lingkungan Kerja (X3) dengan VIF sebesar 1.455. Jadi ketiga variabel bebas tersebut memiliki angka VIF < 10. Jadi dinyatakan bebas multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

No.	Variabel	Sig	A	Keputusan
1.	Kepemimpinan (X1)	0.174	0,05	Bebas heteroskedastisitas
2.	Komunikasi (X2)	0.280	0,05	Bebas heteroskedastisitas
3	Lingkungan kerja (X3)	0.338	0,05	Bebas heteroskedastisitas

Dilihat tabel diatas dapat didapat angka signifikansi Kepemimpinan (X1) yaitu 0.174 > 0,05 artinya bebas heteroskedastisitas, Komunikasi (X2) yaitu 0.280 > 0,05 artinya bebas heteroskedastisitas, Lingkungan Kerja (X3) 0.338 > 0,05 artinya bebas heteroskedastisitas. Artinya semua variabel bebas heteroskedastisitas karena tiap variabel memiliki angka signifikansi lebih besar dari 0,05.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	4.782	1.889		2.531 .014
	Kepemimpinan	-.090	.090	-.096	-.996 .323
	Komunikasi	.218	.088	.262	2.473 .016
	Lingkungan Kerja	.369	.049	.675	7.608 .000

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta (α) sebesar 4.782 menandakan adanya pengaruh positif dari Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan terhadap Kinerja Karyawan (Y) ketika nilai variabel-variabel tersebut nol. regresi (b_1), (b_2), (b_3) dan (b_4) masing-masing 0.090, 0.218, dan 0.369 menunjukkan pengaruh positif dari Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Ini menggambarkan sejauh mana dampak masing-masing variabel pada kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347.076	3	115.692	39.685	.000 ^b
	Residual	192.409	66	2.915		
	Total	539.486	69			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Komunikasi						

Hasil uji nilai F dapat didapatkan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Artinya berdasarkan hipotesis (H1), Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.782	1.889		.014
	Kepemimpinan	-.090	.090	-.096	.323
	Komunikasi	.218	.088	.262	.016
	Lingkungan kerja	.369	.049	.675	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Berdasarkan dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y), sedangkan Lingkungan Kerja (X3), tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.627	1.707
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Dapat dilihat nilai Adjust R Square 0,627 / 62,7% Ini mengindikasikan bahwa proporsi kontribusi dari Variabel Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cimory Plant Pasuruan, sebesar 83,5% dan 16,5% didapat dari pengaruh variabel lain.

Implikasi Hasil Penelitian

- Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diuji secara simultan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh secara simultan pada Kinerja Karyawan.
- Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan teori-teori yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan mempengaruhi orang lain supaya mampu bekerjasama dan berdasarkan kependaiannya membimbing orang lain dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menghasilkan kinerja yang lebih produktif dan efisien, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kapasitas produksi dan kualitas produk. Kepemimpinan yang baik juga memperkuat budaya perusahaan dengan menanamkan nilai-nilai seperti integritas, kerjasama tim, dan tanggung jawab, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian Ode et al., , bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan
Hasil penelitian yang mencatat bahwa variabel komunikasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Komunikasi yang efektif memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan jelas, sehingga

mengurangi risiko kesalahan dan meningkatkan efisiensi kerja. Hal ini tidak hanya memperkuat keterlibatan karyawan tetapi juga mendorong kerjasama yang lebih baik antara tim dan departemen, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan produktif. Komunikasi yang baik juga memungkinkan manajemen untuk menangani masalah dan konflik dengan cepat dan efektif, menjaga suasana kerja tetap positif dan mendukung. Didukung oleh penelitian Sanggau, yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

d Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini menguatkan gagasan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dan mendukung menciptakan suasana yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Cimory Plant Pasuruan, hal ini memungkinkan tim untuk bekerja lebih harmonis dan efisien, berbagi ide, dan menyelesaikan masalah bersama. Lebih jauh lagi, lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat penting dalam industri seperti di PT. Sehingga hipotesis keempat dapat diterima. Oleh karena itu, temuan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan memberikan dukungan yang konsisten terhadap pandangan ini. Studi sebelumnya juga menunjukkan hubungan signifikan antara lingkungan kerja dan karyawan.

Simpulan

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memahami dampak Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cimory Plant Pasuruan. Didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- a** Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cimory Plant Pasuruan.
- b** Variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cimory Plant Pasuruan.
- c** Variabel Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cimory Plant Pasuruan.
- d** Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cimory Plant Pasuruan.

Keterbatasan Peneliti

Ada beberapa keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini, yaitu:

- a** Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas (independen) yaitu kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja serta variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan.
- b** Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT Cimory Plant Pasuruan.

Saran

Disarankan agar para manajer dan eksekutif perusahaan lebih fokus dan melakukan perbaikan pada beberapa latar belakang permasalahan yang tercakup dalam penelitian ini, yang menggunakan karakteristik yang terkait dengan komunikasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang muncul selama masa kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Referensi

- Audi, M, Masri, RA & Ghazzawi, K (2015), ‘*The effect of Celebrity Endorsement on creating brand loyalty: an application on the lebanese cosmetic sector’s demand*’, *International Journal of Business Management and Economic Research (IJBMER)*, Vol. 6 (5), 273-287
- Hurriyati, Ratih. (2010). *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung: Alfabeta

- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. (2009). *Manajemen Pemasaran*. Jilid Satu. Ahli Bahasa oleh Bob Sabran. Edisi 13. Jakarta: Erlangga.
- Pramintasari, T. R., & Fatmawati, I. (2017). Pengaruh Keyakinan Religius, Peran Sertifikasi Halal, Paparan Informasi, dan Alasan Kesehatan Terhadap Kesadaran Masyarakat Pada Produk Makanan Halal. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 1-33.
- Pratama, A.W. & Maya, A., (2019). Pengaruh *Experiential Marketing* Dan Kepuasan Konsumen Terhadap Loyalitas Konsumen *Armor Kopi Effects Of Experiential Marketing and Consumer Satisfaction, To Consumer Loyalty With Armor Kopi. e-Proceeding of Management. e-Proceeding of Management*, VI(2), pp.2440-44.
- Royan, Frans. M. (2004). *Marketing Celebrities*, Selebritis Dalam Iklan Dan Strategi Selebritis Memasarkan Diri Sendiri. Jakarta: Elek Media komputindo kelompok Gramedia
- Shimp, T. A. (2014). Komunikasi Pemasaran Terpadu dalam Periklanan dan Promosi, edisi 8, terj. Harya Bhima Sena, Fitri Santi, Annisa Puspita Dewi, Jakarta: Salemba Empat.
- Simatupang, A. P. (2018). Pengaruh Labelisasi Halal terhadap Minat Beli (Studi pada Konsumen Pizza Hut Kota Medan). *Jurnal Riset Akutansi Multiparadigma (JRAM)*, 5(2), 34-40.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Tjiptono, Fandi dan Gregorius Chandra. (2016). *Service, Quality & Satisfaction*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Tjiptono, Fandy. (2008). *Strategi Pemasaran*. Jakarta: Andi.
- Wiludjeng SP, S., & Nurlala, T. S. (2013). Pengaruh Viral Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT" X".

Ferlia Indriani*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Mohammad Rizal **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Sulton Sholehuddin ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma