J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.5, No.1, Desember 2025

Pengaruh Kompetensi Digital Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Kota Langsa

Akbar Putra Arifin[1], Muhammad Fuad [2], Muhammad Rizqi Zati [3]
[1,2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Samudra, Indonesia
E-mail: akbarputraarifin16@gmail.com[1], muhammadfuad@unsam.ac.id[2], rizqi_jati@unsam.ac.id[3]

Article History:
Received: 02 Oktober 2025
Revised: 10 November 2025
Accepted: 26 November 2025

Keywords: *kompetensi digital, work life balance, kinerja pegawai.*

Abstrak: *Studi ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi dampak Kompetensi Digital dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai pada PERUMDA Air Minum Kota Langsa. Kajian ini memakai metode kuantitatif korelasional dengan teknik simple random sampling terhadap 103 partisipan. Alat pengumpulan data berupa angket berskala Likert dan dianalisis melalui regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS edisi ke-24. Uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas mengindikasikan bahwa data telah memenuhi syarat asumsi klasik. Hasil uji parsial (t-test) memperlihatkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaotu kompetensi digital dan juga work life balance. Uji simultan (F-test) juga memperlihatkan pengaruh kedua variabel secara bersama-sama. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,561 menyiratkan bahwa 50,9% variasi dalam kinerja pegawai dijelaskan oleh dua variabel tersebut. Dengan demikian,* kompetensi digital dan *Work Life Balance telah terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Tirta Kota Langsa merupakan lembaga penyedia layanan air minum yang berada di bawah pengelolaan Pemerintah Daerah Kota Langsa, dengan peran penting dalam menyediakan kebutuhan dasar masyarakat berupa akses air minum dan sanitasi. Sebagai organisasi publik, PERUMDA dituntut untuk tidak hanya meningkatkan kualitas layanan, tetapi juga mengelola sumber daya manusia (SDM) secara optimal. SDM yang kompeten menjadi faktor kunci bagi keberhasilan organisasi, sebab kinerja pegawai secara langsung memengaruhi kepuasan masyarakat dan keberlangsungan pelayanan publik.

Fenomena di lapangan menunjukkan adanya tantangan dalam menjaga kualitas kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari banyaknya keluhan pelanggan, seperti tarif pembayaran air yang dinilai tinggi, distribusi air yang sering terganggu, kualitas air yang kurang layak (keruh atau berwarna kecoklatan), debit aliran yang kecil, hingga permasalahan teknis lain seperti kebocoran pipa dan gangguan pada meteran. Keluhan-keluhan tersebut mencerminkan adanya ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan PERUMDA dan menjadi indikasi bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan.

Kinerja pegawai pada dasarnya tidak terlepas dari kompetensi yang dimilikinya. Pegawai dengan kompetensi yang baik cenderung memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi. Data pegawai PERUMDA Kota Langsa menunjukkan variasi tingkat pendidikan yang cukup beragam, mulai dari lulusan SMA, D-III, S1, hingga S2. Pada tahun 2025, mayoritas pegawai berasal dari lulusan S1, diikuti oleh lulusan SMA sebagai jumlah terbanyak kedua. Keberagaman latar belakang pendidikan ini berimplikasi pada perbedaan kompetensi antarpegawai. Namun demikian, hasil wawancara menunjukkan adanya kesenjangan antara latar belakang pendidikan dengan posisi yang ditempati, misalnya lulusan ekonomi atau hukum yang ditempatkan di sub-bagian teknis penanggulangan kebocoran. Kondisi ini berpotensi menghambat efektivitas kinerja pegawai. Berikut dilampirkan data pendidikan pegawai PERUMDA Kota Langsa untuk melihat kompetensi pegawai ditinjau dari segi pendidikannya sebagai berikut:

Tabel 1 Jumlah Pegawai menurut Pendidikan pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Kota Langsa

No	Tingkat Pendidikan	Tahun		
		2023	2024	2025
1	SMA	36	39	39
2	DIII	23	19	19
3	S1	76	79	79
4	S2	1	2	2
Total		131	136	139

Sumber : Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Kota Langsa, 2025

Selain itu, permasalahan terkait kompetensi digital juga menjadi sorotan. Beberapa pegawai dengan latar belakang pendidikan SMA atau usia kerja yang lebih senior diketahui belum sepenuhnya menguasai keterampilan digital, meskipun telah mengikuti pelatihan. Kasus nyata ditemukan ketika seorang pegawai tetap dengan masa kerja panjang dan gaji memadai tidak mampu mengoperasikan komputer, sehingga mengandalkan pegawai kontrak untuk menyelesaikan pekerjaan yang berbasis teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan kompetensi digital masih menjadi tantangan penting bagi PERUMDA di era transformasi digital.

Di sisi lain, aspek *work life balance* juga belum sepenuhnya terpenuhi, terutama bagi pegawai lapangan. Jam kerja yang tidak menentu, bahkan hingga larut malam untuk menangani kerusakan jaringan air, menimbulkan beban kerja berlebih. Meski pegawai mendapatkan kompensasi lembur, jam kerja reguler tetap berjalan normal, sehingga waktu istirahat dan keseimbangan kehidupan pribadi sering terabaikan. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi, kepuasan kerja, dan pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penting untuk meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya kompetensi digital dan *work life balance*. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul **"Pengaruh Kompetensi Digital dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai pada PERUMDA Air Minum Kota Langsa."**

LANDASAN TEORI

Kopetensi Digital

Menurut Sedarmayanti (2017:19), kompetensi digital berkaitan erat dengan keterampilan serta kemampuan yang memungkinkan individu, baik karyawan maupun manajer, untuk bekerja secara lebih produktif melalui pemanfaatan teknologi secara efektif di lingkungan kerja. Sementara itu, Wibowo (2018:42) menjelaskan bahwa kompetensi digital mencakup kemampuan seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan pengetahuan serta keterampilan kerja, di mana keterampilan tersebut berkembang seiring dengan karakteristik dan tuntutan pekerjaan yang dijalankan.

Berikut ini adalah indikator dari kompetensi digital menurut Yuyuk dkk (2023:51) :

1) *access*.
2) Use
3) *Create*
4) *communicate*

Work Life Balance

Menurut Prasetyo (2022:11), keseimbangan kerja-kehidupan adalah upaya individu untuk menyeimbangkan dua atau lebih tugas yang berkaitan dengan waktu, energi, dan pencapaian tujuan. Namun, menurut Mardiani (2021:986), keseimbangan kerja-kehidupan adalah suatu kondisi di mana individu berusaha menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadinya dengan menyesuaikan jumlah waktu yang digunakan untuk meminimalkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya

Menurut Dinda dkk, (2025:295) terdapat dimensi dan indikator dalam mengukur *work life balance* yaitu :

1) keseimbangan waktu
2) keseimbangan keterlibatan
3) keseimbangan kepuasan

Kinerja

Menurut Nawawi (2018: 62), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi tertentu, sesuai dengan kemauan dan kegigihan setiap individu dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan cara yang halal, tidak melanggar moralitas, bahkan etis. Kinerja pegawai mengacu pada kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan anjuran yang diberikan kepadanya.

Menurut Sudarmanto (2019:41) Indikator kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1) kualitas ;
2) kuantitas
3) evektifitas

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan **metode kuantitatif** dengan tujuan menelaah pengaruh kompetensi digital dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai pada PERUMDA Kota Langsa. Data yang digunakan merupakan **data primer** yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 103 responden dengan teknik **simple random sampling**. Instrumen penelitian

disusun menggunakan **skala Likert** dan telah melalui uji validitas serta reliabilitas untuk memastikan keabsahan dan konsistensi pengukuran.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak **SPSS versi 25**, melalui serangkaian tahapan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi (Adjusted R^2). Seluruh tahapan analisis dilaksanakan secara sistematis guna memastikan hasil penelitian yang diperoleh akurat dan dapat dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan.

Penelitian ini dilaksanakan di **Kota Langsa** pada periode **Maret hingga September 2025**, dengan mempertimbangkan kondisi serta karakteristik pegawai PERUMDA di wilayah tersebut sebagai objek kajian utama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Uji normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06485550
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.078
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Analisis normalitas dikerjakan memakai representasi One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, yang menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,060 > 0,05 maka dapat disimpulkan bawa data terdistribusi secara normal.

Uji multikolinieritas

Tabel 1. Coefficients

Coefficients[a]

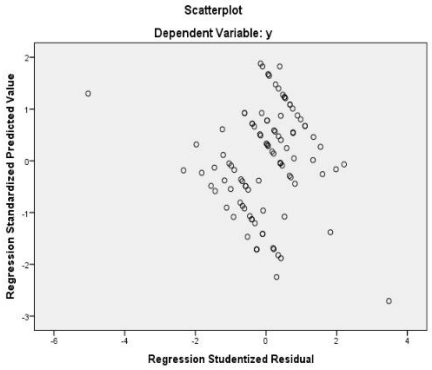
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	x1	.451	.254	.182	.827	1.209
	x2	.663	.576	.486	.830	1.204

a. Dependent Variable: y
Sumber: Data diolah (2025)

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF dari kedua variabel independen, yaitu

kompetensi digital dan *Work Life Balance*, masing-masing memiliki nilai Tolerance yang > 01 sedangkan nilai VIF < 10, Ini menandakan tidak adanya multikolinearitas dalam model.

Uji heteroskedastisitas



Gambar 1. Scatter Plot
Sumber: Data diolah (2025)

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan memeriksa penyebaran titik pada scatterplot dan mengindikasikan bahwa sebaran titik-titik bersifat acak dan tidak memiliki pola khusus, menandakan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Uji regresi linear berganda

Tabel 3. Hasil uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.185	2.257		.968	.335
	x1	.118	.045	.200	2.617	.010
	x2	.429	.061	.534	7.014	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yakni sebagai berikut:

$Y = 2{,}185 + 0{,}118X1 + 0{,}429X2$

Persamaan ini merepresentasikan bahwa besaran konstanta sebesar 2,185 menandakan apabila variabel kompetensi digital (X_1) dan *Work Life Balance* (X_2) bernilai nol, maka nilai awal dari kinerja (Y) adalah 2,185. Nilai koefisien regresi dari variabel kompetensi digital (X_1) sebesar 0,118 mengartikan bahwa setiap peningkatan satu unit persepsi positif terhadap kompetensi digital akan mendorong kenaikan kinerja sebesar 0,118, dengan catatan variabel lain dalam kondisi tetap. Di sisi lain, koefisien dari *Work Life Balance* (X_2) sebesar 0,429 menandakan bahwasanya tiap kenaikan satu satuan pemahaman terhadap *Work Life Balance* akan menaikkan kinerja sebesar 0,429, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah. Koefisien yang bernilai positif pada kedua variabel tersebut mengindikasikan bahwa keduanya berpengaruh secara linear terhadap kinerja.

Uji t

Tabel 4. Hasil uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.185	2.257		.968	.335
	x1	.118	.045	.200	2.617	.010
	x2	.429	.061	.534	7.014	.000
a. Dependent Variable: y						

Sumber: Data diolah (2025)

Temuan analisis *t* mengindikasikan bahwa unsur variabel kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t sebesar 2,617 dan signifikansi 0,010 < 0,05, serta *Work Life Balance* juga berpengaruh signifikan dengan nilai t 7,014 dan signifikansi 0,000 < 0,05.

Uji F

Tabel 5. Hasil uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	478.547	2	159.516	36.313	.000[b]
	Residual	434.890	99	4.393		
	Total	913.437	102			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x2, x1						

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil Uji F sebagai alat analisis simultan memperlihatkan bahwa nilai F sebesar 36,313 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa kedua variabel secara kolektif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724[a]	.524	.509	2.096
a. Predictors: (Constant), x2, x1				

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,561, yang mengindikasikan bahwa sebesar 50,9% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh kompetensi digital dan *Work Life Balance*, sedangkan 49,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Kota Langsa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi digital memiliki nilai signifikansi sebesar 0,010 < α (0,05), sehingga hipotesis dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Kota Langsa. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik kompetensi digital pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai.

Hubungan antara kompetensi digital dan kinerja pegawai bersifat positif dan searah, artinya peningkatan kompetensi digital akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Pengaruh ini ditopang oleh beberapa indikator utama, yaitu **akses, penggunaan, pembuatan, dan komunikasi**. Dari keempat indikator tersebut, indikator **akses** menjadi faktor yang paling dominan, ditunjukkan dengan kemampuan pegawai dalam mencari serta menemukan informasi melalui perangkat digital seperti komputer dan gawai pintar.

Bentuk nyata penerapan kompetensi digital di Perumda Air Minum Kota Langsa meliputi pemanfaatan aplikasi digital pelanggan untuk layanan pendaftaran, pelaporan gangguan, dan pembayaran; penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam sistem manajemen dan produksi air; penggunaan *smart metering* serta teknologi Internet of Things (IoT) untuk pemantauan pemakaian air secara real-time; hingga optimalisasi media sosial sebagai sarana komunikasi dan pemasaran layanan. Kondisi ini menegaskan bahwa kompetensi digital merupakan elemen penting dalam mendukung keberlangsungan operasional perusahaan.

Kompetensi digital pegawai dibangun melalui berbagai pelatihan yang diberikan perusahaan. Pelatihan tersebut tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga menumbuhkan kepercayaan diri pegawai dalam mengoperasikan perangkat digital, mengelola data, membuat laporan secara sistematis, hingga berkomunikasi efektif melalui media elektronik. Hal ini berdampak positif pada efisiensi kerja, koordinasi antarpegawai, serta peningkatan kualitas layanan kepada pelanggan.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi digital memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kemampuan pegawai dalam mengakses informasi, mengelola data secara aman, menggunakan aplikasi kerja, serta berkomunikasi melalui perangkat digital menjadikan proses kerja lebih cepat, akurat, dan terintegrasi. Dengan demikian, investasi perusahaan dalam pengembangan kompetensi digital pegawai terbukti menjadi strategi penting untuk mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas layanan publik.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Kota Langsa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < α 0,05, sehingga hipotesis penelitian diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Kota Langsa. Dengan kata lain, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai.

Bagi Perumda Air Minum Kota Langsa, *work life balance* menjadi aspek penting yang harus diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Keseimbangan ini memungkinkan pegawai untuk menunaikan tanggung jawab pekerjaan sekaligus menjaga komitmen terhadap keluarga serta aktivitas pribadi. Menurut konsepnya, *work life balance* mencerminkan

kemampuan individu dalam mengelola peran ganda secara proporsional, baik dalam ranah pekerjaan maupun kehidupan pribadi, sehingga tidak menimbulkan konflik di antara keduanya.

Implementasi *work life balance* di Perumda Air Minum Kota Langsa dapat terlihat melalui beberapa kebijakan. Pertama, fleksibilitas jam kerja, khususnya bagi pegawai lapangan, yang memberi ruang untuk menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan tugas. Kedua, adanya dukungan dari atasan serta budaya organisasi yang suportif, di mana pimpinan memberikan penghargaan dan kepercayaan penuh terhadap kinerja pegawai. Ketiga, perhatian terhadap kesehatan fisik dan mental, salah satunya dengan pemberian asuransi kesehatan dan jaminan keselamatan kerja. Keempat, penyediaan kesempatan untuk kegiatan pribadi maupun keluarga, seperti hak cuti tahunan yang diberikan secara adil kepada setiap pegawai.

Secara praktis, *work life balance* terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini tercermin dari kemampuan pegawai dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga secara seimbang, adanya kepuasan terhadap pekerjaan, terjaganya kesehatan psikologis, serta terpenuhinya peran dan tanggung jawab baik di tempat kerja maupun dalam keluarga. Dengan demikian, *work life balance* tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan manusiawi.

Pengaruh Kompetensi Digital Dan *Work Life Balance* Terhadap kinerja pegawai pada PERUMDA Air Minum Kota Langsa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi digital (X1) dan *work life balance* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Perumda Air Minum Kota Langsa. Temuan ini diperoleh melalui uji F yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital dan *work life balance* secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa pegawai yang memperoleh pelatihan kerja cenderung memiliki kompetensi digital yang lebih baik, serta mampu mengatur keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Kemampuan ini tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga berdampak langsung pada peningkatan kualitas kinerja pegawai di lingkungan Perumda Air Minum Kota Langsa.

Lebih lanjut, hasil analisis R Square menunjukkan nilai sebesar 0,509 atau 50,9%. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi digital (X1) dan *work life balance* (X2) mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 50,9%. Sementara itu, 49,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti keterlibatan pegawai, tingkat kepuasan kerja, dan motivasi. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan kompetensi digital melalui pelatihan berkelanjutan, sekaligus menciptakan iklim kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi sebagai strategi untuk mengoptimalkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi digital dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Kota Langsa, baik secara parsial maupun simultan. Nilai Adjusted R^2 sebesar 50,9% menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, meskipun terdapat faktor lain di luar penelitian ini yang turut memberikan kontribusi.

Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen Perumda Air Minum Kota Langsa untuk memperkuat kompetensi digital pegawai melalui identifikasi kebutuhan pelatihan yang tepat, penyelenggaraan program pelatihan beragam, penciptaan budaya belajar berkelanjutan, penerapan teknologi yang relevan, serta dukungan terhadap pengembangan karier. Langkah ini diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia yang adaptif, produktif, dan efektif dalam menghadapi tantangan era digital.

Selain itu, peningkatan *work life balance* juga menjadi aspek strategis yang perlu diperhatikan. Hal ini dapat dilakukan dengan membangun budaya organisasi yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, menerapkan fleksibilitas jam kerja maupun *remote work*, mendorong pegawai untuk beristirahat secara teratur, membatasi beban kerja berlebih, serta menyediakan dukungan sosial dan emosional dari atasan maupun rekan kerja. Dengan demikian, pegawai dapat menjalankan peran profesional sekaligus menjaga kualitas kehidupan pribadi secara seimbang, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi.

DAFTAR REFERENSI

Amanda, Suci. 2023. "Pengaruh Harga Dan Celebrity Endorser Terhadap Keputusan Pembelian Produk Skincare Skintific." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9(12):505–14.

Ananda Tiara, S., and R. Sulistyowati. 2022. "Pengaruh Country Of Origin Dan Brand Love Terhadap Keputusan Pembelian Skincare Nature Republic Di Tunjungan Plaza Surabaya." 10(1):2723–3901.

Clinic, Z. A. P. 2024. *Beauty Index*. Jakarta: Markplus.inc.

Divea Dea Ananda, Budi Wahono, and Eris Dianawati. 2022. "Pengaruh Kualitas Produk, Harga Dan Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Produk Skincare." *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*.

Habibah, Lisnawati Santi, and Ikhwan Hamdani. 2018. "Pengaruh Brand Image Dan Celebrity Endorser." Vol.7 No.2.

Kotler, P., and K. L. Keller. 2021. *Intisari Manajemen Pemasaran*. Edisi ke enam.

Kotler, Philip, and Kevin Lane Keller. 2018. *Manajemen Pemasaran*. 12th ed. Jakarta: PT Indeks.

Luthfiani Pamungkas, Nurul, and Retno Triwoelandari. 2022. "Pengaruh Islamic Branding, Celebrity Endorser, Dan Pengetahuan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Kosmetik Wardah." 4(2):100.

Maudya Audy, and Hamzah Ichwan. 2022. "ANALISIS PENGARUH CELEBRITY ENDORSEMENT, KUALITAS PRODUK DAN PACKAGING TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (STUDI KASUS PADA PRODUK SKINCARE KLARITY)." *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia* 17(1).

Rosita, D. 2021. "Pengaruh Celebrity Endorser Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk Wardah Pada Konsumen Mahasiswa." *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia* 04(04):494–505.

Salim, Nathalia Indah, and Laura Lahindah. 2021. "PENGARUH COUNTRY OF ORIGIN DAN BRAND IMAGE TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK SKIN CARE MEREK INNISFREE DI BANDUNG." *Journal of Accounting and Business Studies* 6(2).

Shimp, Terence. 2016. *Komunikasi Pemasaran Terpadu Dalam Periklanan Dan Promosi*. Jakarta: Salemba Empat.

Soraya, Ayu, and Onan Marakali Siregar. 2021. "Pengaruh Country of Origin Dan Brand Image Terhadap Keputusan Produk Nature Republic Pada Mahasiswa Di Universitas Utara." *Masyarakat Universitas Sahid Surakarta* 1(1):400–416.

Sri Rahayu Dian, and Sutedjo Bambang. 2022. "Pengaruh Country Of Origin, Persepsi Harga, Dan Brand Ambassador Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Konsumen Produk Kosmetik YOU Di Terang Beauty Demak)." *SEIKO : Journal of Management & Business* 5(1)

Tjiptono, Fandy. 2022. *Manajamen Dan Strategi Kepuasan Pelanggan*. Edisi 1. Yogyakarta