

J-EEMB

Journal of Economic Entrepreneurship and Management Business

Program Studi Manajemen Unisda Lamongan

Vol 1 No 2 (2025): Desember 2025

PENGARUH KINERJA KARYAWAN, PENGELOLAAN, DAN PELAYANAN AIR BERSIH HIPPAMS DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN MASYARAKAT

(Studi Desa Tlanak Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan)

Yoan Inggarjana Rahalis¹

Ahmad Yani Syaikhudin SE., M.M.²

Anjar Sulistyowoati SE, M.M.³

Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan

Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan

Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan

¹yoan.2021@mhs.unisda.ac.id

²ahyani@unisda.ac.id

³anjarsulistyowati@unisda.ac.id

ARTICLE INFO

Article history

Received 28 - 07 - 2025

Revised 02 - 12 - 2025

Accepted 29 - 12 - 2025

Keywords

Employee Performance Management, Service Community Satisfaction HIPPAMS

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of employee performance, management, and clean water service provided by HIPPAMS on community satisfaction levels in Tlanak Village, Kedungpring District, Lamongan Regency. The study is based on the importance of clean water access as a basic human need and the strategic role of HIPPAMS as a clean water provider in rural areas not yet covered by PDAM. The research employs a descriptive quantitative approach using surveys and questionnaires distributed to 9 HIPPAMS administrators. Data analysis is conducted with SPSS using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The findings reveal that employee performance, management, and service significantly affect community satisfaction both simultaneously and partially. Among the variables, service has the most dominant effect on improving community satisfaction. The study provides recommendations for HIPPAMS to continue enhancing the quality of clean water services to ensure public satisfaction and well-being.

PENDAHULUAN

Otonomi daerah muncul sebagai kebutuhan untuk meningkatkan kemandirian pemerintah daerah, baik dalam penyelenggaraan pemerintahan maupun dalam pengelolaan sumber daya lokal. Dengan adanya otonomi daerah, pembagian kekuasaan antara pusat dan daerah menjadi lebih seimbang sehingga daerah memiliki kewenangan dalam mengelola rumah tangganya sendiri. Hal ini sesuai dengan **Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 pasal 10 ayat 5**, yang menjelaskan bahwa pemerintah dapat menyelenggarakan sendiri sebagian urusan pemerintahan, melimpahkan sebagian urusan kepada gubernur selaku perpanjangan tangan pemerintah pusat, atau menugaskan sebagian urusan kepada pemerintahan daerah maupun desa berdasarkan atas tugas pembantuan.

Salah satu tanggung jawab pemerintah daerah adalah menjamin ketersediaan air bersih bagi masyarakat. Air bersih merupakan kebutuhan pokok yang sangat penting karena berdampak langsung pada kesehatan, kualitas hidup, dan produktivitas masyarakat. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pemerintah bersama masyarakat membentuk lembaga berbasis komunitas yaitu **HIPPAMS (Himpunan Penduduk Pemakai Air Minum dan Sanitasi)**, yang secara khusus bergerak dalam penyediaan layanan air bersih terutama di daerah pedesaan yang belum terjangkau PDAM, sesuai dengan **Instruksi Gubernur Jawa Timur Nomor 09 Tahun 1989**.

Keberhasilan HIPPAMS tidak hanya bergantung pada infrastruktur, tetapi juga pada aspek **kinerja karyawan, pengelolaan organisasi, dan mutu pelayanan**. Kinerja karyawan menjadi indikator penting karena mencerminkan kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut **Mangkunegara (2013:67)**, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam HIPPAMS, kinerja ini mencakup kecepatan pelayanan, keterampilan teknis memperbaiki kerusakan, serta sikap profesional dalam berinteraksi dengan masyarakat.

Selain itu, pengelolaan organisasi juga memegang peranan penting. **Siagian (2015)** mendefinisikan pengelolaan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks HIPPAMS, pengelolaan mencakup perencanaan sumber air, manajemen dana dan tarif, pembagian peran, hingga pengawasan mutu air. Pengelolaan yang tidak baik dapat menimbulkan ketidakpuasan masyarakat, konflik internal, bahkan menurunnya kepercayaan terhadap organisasi.

Pelayanan air bersih juga merupakan faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan masyarakat. Menurut **Kotler dan Keller (2016)**, pelayanan adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh satu pihak kepada pihak lain yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak menghasilkan kepemilikan. Kualitas pelayanan air bersih, seperti

kontinuitas aliran, kejernihan air, serta respons terhadap keluhan masyarakat, akan sangat menentukan kepuasan pengguna. Kepuasan sendiri diartikan oleh **Kotler (2012)** sebagai perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul setelah membandingkan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan yang dimiliki.

Namun, pada praktiknya, masih ditemukan berbagai kendala dalam operasional HIPPAMS di Desa Tlanak, Kecamatan Kedungpring, Kabupaten Lamongan. Beberapa masyarakat mengeluhkan kualitas air yang rendah, kuantitas air yang tidak mencukupi, aliran yang tidak lancar, serta keterlambatan dalam penanganan kerusakan. Padahal, menurut **Parasuraman et al. (2020)**, kualitas pelayanan merupakan indikator utama dalam menilai sejauh mana organisasi mampu memenuhi kebutuhan pelanggan.

Lebih jauh, pemanfaatan sumber air juga harus memperhatikan regulasi. **Hendrayana (2020:16)** menyatakan bahwa sumber mata air adalah tempat air tanah merembes atau mengalir ke permukaan tanah secara alamiah. Hal ini sejalan dengan **Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2001**, yang menyebutkan bahwa sumber air adalah wadah air yang terdapat di atas maupun di bawah permukaan tanah, termasuk akuifer, mata air, sungai, rawa, danau, situ, waduk, dan muara.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul: **“Pengaruh Kinerja Karyawan, Pengelolaan, dan Pelayanan Air Bersih HIPPAMS dalam Meningkatkan Kepuasan Masyarakat (Studi Kasus Desa Tlanak Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan)”**.

Rumusan Masalah

Berasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan masyarakat pada Desa Tlanak?
- 2) Apakah Pengelolaan Air bersih berpengaruh signifikan terhadap kepuasan masyarakat pada Desa Tlanak?
- 3) Apakah Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan masyarakat pada Desa Tlanak?
- 4) Apakah kinerja Karyawan, Pengelolaan, dan Pelayanan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan masyarakat pada desa Tlanak?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kinerja terhadap kepuasan masyarakat, sehingga dapat membantu untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan masyarakat dengan kinerja yang baik dapat berdampak positif pada kepuasan masyarakat dan meningkatkan kualitas hidup mereka.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh pengelolaan terhadap kepuasan masyarakat, sehingga dapat membantu untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan masyarakat terhadap pengelolaan air bersih, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas pengelolaan air bersih dan kepuasan masyarakat.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pelayanan air bersih terhadap kepuasan masyarakat, sehingga dapat membantu untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan masyarakat terhadap pelayanan air bersih, seperti kualitas air, kuantitas air, dan kualitas pelayanan.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kinerja, pengelolaan dan pelayanan air bersih mana yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan masyarakat Desa Tlanak.

Tinjauan Pustaka

Sumber daya manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor vital dalam organisasi karena menentukan pencapaian tujuan dan keberhasilan. SDM dipandang bukan hanya sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset strategis yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif (Hasibuan, 2020). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan terhadap rekrutmen, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2022). Dalam konteks HIPPAMS, pengelolaan SDM penting agar karyawan mampu memberikan pelayanan air bersih yang efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang atau kelompok sesuai dengan tanggung jawabnya, baik secara kualitas maupun kuantitas (Safwan, 2020). Hidayat (2022) menambahkan bahwa kinerja mencakup produktivitas, kualitas layanan, efisiensi biaya, dan kepuasan pelanggan. Robbins dan Judge (2020) menyebut indikator kinerja meliputi efisiensi, efektivitas, kualitas layanan, produktivitas, kepuasan pelanggan, serta inovasi. Dengan demikian, dalam organisasi pengelola air bersih seperti HIPPAMS, kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan layanan.

Pengelolaan

Pengelolaan dipahami sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan (Soekanto, 2019; Prajudi, 2020). Dalam penyediaan air bersih pedesaan, pengelolaan HIPPAMS mencakup aspek teknis (penyediaan, distribusi, pemeliharaan sarana), kelembagaan, keuangan, serta partisipasi masyarakat (Kusumawati, 2021). Kusnadi (2021) menekankan bahwa pengelolaan adalah usaha mengatur sumber daya fisik, finansial, dan sosial agar pelayanan air bersih berjalan efektif dan berkelanjutan. Selain itu, Mardiasmo (2022) menyatakan bahwa pengelolaan aset publik desa harus dilakukan secara transparan, akuntabel, dan partisipatif.

Pelayanan

Pelayanan didefinisikan sebagai aktivitas yang ditawarkan kepada pihak lain yang bersifat tidak berwujud dan tidak menghasilkan kepemilikan (Kotler, 2009 dalam Millah, 2020).

Febrianan (2021) menjelaskan pelayanan sebagai aktivitas interaktif untuk memenuhi kebutuhan penerima layanan. Kualitas pelayanan dipengaruhi lima unsur utama, yaitu responsiveness, assurance, tangible, empathy, dan reliability (Kotler & Keller, 2009). Dalam HIPPAMS, indikator pelayanan mencakup daya tanggap petugas, kepastian layanan, keandalan, empati, serta kondisi sarana prasarana (Lupiyoadi, 2013).

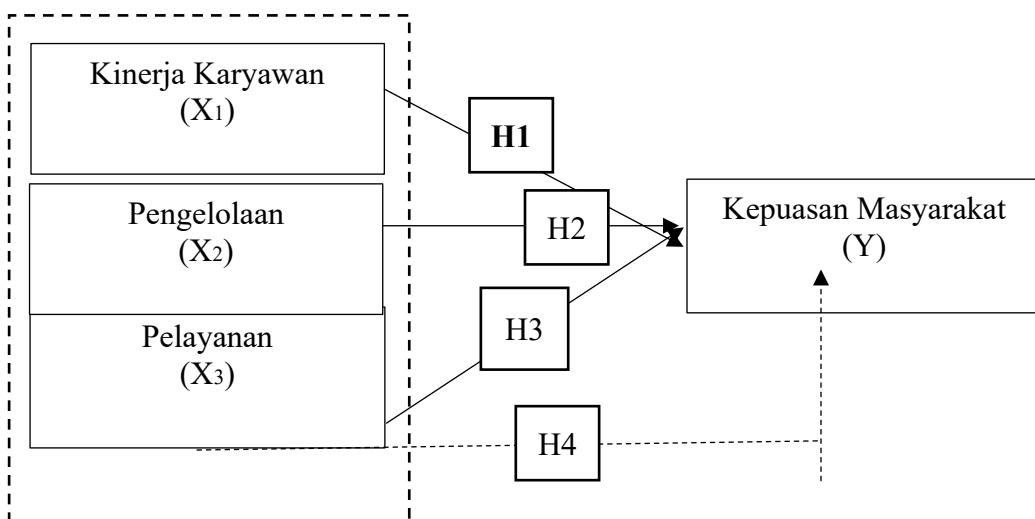
Kepuasan masyarakat

Kepuasan masyarakat merupakan evaluasi terhadap kinerja layanan dibandingkan dengan harapan awal. Jika layanan sesuai atau melebihi harapan, masyarakat akan merasa puas; sebaliknya, jika di bawah ekspektasi, akan timbul ketidakpuasan (Kotler, 2009 dalam Suandi, 2020). Oliver (1980 dalam Damayanti, 2020) menyebut kepuasan sebagai hasil evaluasi pasca-penggunaan yang membandingkan ekspektasi dengan pengalaman aktual. Saputra (2020) menambahkan bahwa indikator kepuasan masyarakat dapat dilihat dari kualitas layanan, harga, penanganan keluhan, kemudahan akses, pelayanan petugas, dan komunikasi transparan. Dalam konteks layanan publik seperti HIPPAMS, kepuasan masyarakat menjadi tolok ukur utama keberhasilan organisasi.

Kerangka Penelitian

Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual merupakan model tentang bagaimana teoriberhubungan dengan faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual secara teoritis akan menghubungkan antar variabel penelitian. Berikut kerangka konseptual adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

Kerangka Konseptual

Keterangan :

- : Parsial
- - - - : Simultan

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif kausal. Menurut Cooper dan Schindler (2008 dalam Runiyah, 2022), rancangan penelitian merupakan rencana sistematis yang mencakup identifikasi sumber data, metode pengumpulan data, dan prosedur analisis. Pendekatan kuantitatif dipilih karena berlandaskan pada filsafat positivisme dengan tujuan menguji hipotesis melalui analisis data statistik (Sugiyono, 2020). Objek penelitian terdiri atas variabel independen yaitu kinerja karyawan (X_1), pengelolaan (X_2), dan pelayanan (X_3), serta variabel dependen yaitu kepuasan masyarakat (Y).

Lokasi penelitian berada di Desa Tlanak, Kecamatan Kedungpring, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur. Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari hingga Agustus 2023. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Data primer dikumpulkan melalui survei dengan instrumen kuesioner yang disusun secara sistematis untuk mengukur indikator variabel penelitian.

Definisi operasional variabel disusun untuk memberikan batasan dan kejelasan pengukuran. Variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator efisiensi, efektivitas, kualitas layanan, produktivitas, kepuasan pelanggan, pengelolaan keuangan, pengelolaan SDM, serta inovasi. Variabel pengelolaan mencakup efektivitas pelayanan, keandalan layanan, keberlanjutan kelembagaan, dan manajemen aset publik. Variabel pelayanan diukur berdasarkan dimensi

responsiveness, assurance, tangible, empathy, dan reliability. Sedangkan variabel kepuasan masyarakat diukur melalui kualitas layanan, harga, pelayanan, kecepatan, kemudahan, dan komunikasi. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju” (Sugiyono, 2022).

Populasi penelitian adalah seluruh pengurus HIPPAMS Desa Tlanak yang berjumlah 35 orang. Karena jumlahnya relatif kecil, maka teknik sampling yang digunakan adalah **sampling jenuh**, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2017).

Teknik pengumpulan data meliputi tiga metode. Pertama, kuesioner yang berisi pertanyaan tertulis untuk memperoleh data kuantitatif (Sujarweni, 2020). Kedua, observasi yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap aktivitas pengelolaan dan pelayanan HIPPAMS (Abdussamad, 2021). Ketiga, dokumentasi yang mencakup data arsip, laporan, dan dokumen pendukung (Sugiyono, 2022).

Analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis mencakup uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), serta uji hipotesis melalui analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) dihitung untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019; Ghazali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan HIPPAMS Tirto Agung Desa Tlanak, Kecamatan Kedungpring, Kabupaten Lamongan. Tabel 1 menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	77,1
	Perempuan	8	22,9
Usia	17–20 tahun	2	5,7
	21–25 tahun	12	34,3
	26–30 tahun	14	40,0
	>30 tahun	7	20,0

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan	SMP	5	14,3
	SMA	22	62,9
	S1	8	22,9
Lama Bekerja	<1 tahun	4	11,4
	1–2 tahun	7	20,0
	2–3 tahun	6	17,1
	>3 tahun	18	51,4

Mayoritas responden adalah laki-laki, berusia 26–30 tahun, berpendidikan SMA, dan telah bekerja lebih dari 3 tahun.

Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel memperoleh skor rata-rata yang tinggi, sehingga dapat dikategorikan baik hingga sangat baik.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Kategori
Kinerja Karyawan (X1)	4,21	Baik
Pengelolaan (X2)	4,32	Baik
Pelayanan (X3)	4,45	Sangat Baik
Kepuasan Masyarakat (Y)	4,50	Sangat Baik

Data ini menunjukkan bahwa pelayanan dan kepuasan masyarakat memiliki penilaian paling tinggi dibandingkan variabel lain.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh item kuesioner dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel ($0,3338$). Nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel lebih dari $0,60$, sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menunjukkan data residual berdistribusi normal (Asymp. Sig. = $0,200 > 0,05$). Uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , sehingga tidak terdapat multikolinearitas. Uji

heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi semua variabel $> 0,05$, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kinerja karyawan, pengelolaan, dan pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan masyarakat.

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (X1)	0,287	2,354	0,025	Signifikan
Pengelolaan (X2)	0,316	2,442	0,021	Signifikan
Pelayanan (X3)	0,298	2,497	0,018	Signifikan

Tabel 4. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

Uji F (ANOVA)	Nilai F	Sig.	Keterangan
Model regresi	13,287	0,000	Signifikan
Koefisien Determinasi	R ²	Keterangan	
Model regresi	0,561	56,1% variasi Y dijelaskan oleh X1, X2, X3	

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan masyarakat, dengan kontribusi sebesar 56,1%, sedangkan sisanya 43,9% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Daftar Pustaka

- Abdussamad, J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2008). *Business Research Methods*. New York: McGraw-Hill.
- Damayanti, R. (2020). Analisis Tingkat Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 112–120.
- Febrianan, A. (2021). Kualitas Pelayanan Publik dalam Perspektif Manajemen. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 15(1), 45–56.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrayana, H. (2020). *Hidrogeologi dan Pemanfaatan Air Tanah*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Hidayat, A. (2022). Kinerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen Modern. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 77–89.
- Kotler, P. (2009). *Manajemen Pemasaran* (13th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Kotler, P. (2012). *Marketing Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Kusnadi, D. (2021). Pengelolaan Aset Publik Desa secara Transparan dan Akuntabel. *Jurnal Kebijakan Publik*, 7(1), 54–67.
- Kusumawati, N. (2021). Model Pengelolaan Air Bersih di Pedesaan. *Jurnal Pembangunan Daerah*, 9(2), 134–147.
- Lupiyoadi, R. (2013). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Kinerja SDM*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2022). *Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Millah, S. (2020). Analisis Kualitas Pelayanan Publik di Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 18(1), 32–44.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (2020). *Delivering Quality Service: Balancing Customer Perceptions and Expectations*. New York: Free Press.
- Prajudi, A. (2020). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson.
- Runiyah, E. (2022). Rancangan Penelitian Kuantitatif: Suatu Pendekatan Positivistik. *Jurnal Penelitian Sosial*, 14(2), 88–102.
- Safwan, A. (2020). Kinerja Pegawai dalam Organisasi Pemerintah Daerah. *Jurnal Manajemen Publik*, 5(2), 21–33.
- Saputra, R. (2020). Analisis Kepuasan Masyarakat terhadap Kualitas Layanan Publik. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 12(3), 150–166.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekanto, S. (2019). *Sosiologi: Suatu Pengantar*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Suandi, A. (2020). Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Pemerintah Desa. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), 189–198.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2001 tentang Pengelolaan Kualitas Air dan Pengendalian Pencemaran Air.
- Instruksi Gubernur Jawa Timur Nomor 09 Tahun 1989 tentang Pembentukan HIPPAMS