

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN  
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Dinas Pekerja Umum dan Penataan Ruang (DPUPR)  
Kabupaten Sragen)**



**NASKAH PUBLIKASI**

**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi  
Strata I pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:**

**ELYA ROSSA RIANTI**

**B 100 180 225**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH LINGKUNGN KERJA KOMPENSASI DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHDAP KINERJA KARYAWAN.  
(Studi Kasus Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten  
Sragen)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**ELYA ROSSA RIANTI**

**B 100 180 225**

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen  
Pembimbing



**Kusdivanto, S.E., M.Si.**

**NIK/NIDN : 674 / 0601036001**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGN KERJA KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHDAP KINERJA KARYAWAN.  
(Studi Kasus Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Sragen)

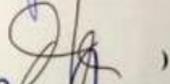
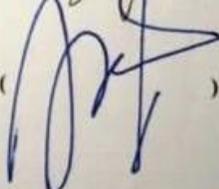
Oleh:

ELYA ROSSA RIANTI

B 100 180 225

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari 28 Januari 2022

Dewan Penguji:

1. Kusdiyanto, S.E., M.Si. (  )
2. Dr. Edy Purwo Saputro, S.E., M.Si. (  )
3. Dr. Muzakar Isa, S.E., M.Si (  )

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Prof. Dr. Anton Agus Setvawan, S.e., M.Si.)

NIK/NIDN: 829/0616087401

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penelitian publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 28 Januari 2022

Penulis



**ELYA ROSSA RIANTI**

**B 100 180 225**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSAS, DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Dinas Pekerja Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten  
Sragen)**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lingkungan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dan teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sragen. Pengumpulan data primer menggunakan kuisioner, dan data penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang berpengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Kompensai, Gaya kepemimpinan, kinerja Karyawan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

**Abstract**

This study aims to analyze the work environment, compensation and leadership style on employee performance. This study uses quantitative analysis and the sampling technique used is purposive sampling. The population used in this study were 50 employees of the Department of Public Works and Spatial Planning, Sragen Regency. Primary data collection using questionnaires, and data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the multiple linear regression analysis in this study indicate that there is a significant relationship between work environment, compensation, leadership style on employee performance.

**Keywords:** Work Environment, Compensation, Leadership Style, Employee Performance, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

## **1. PENDAHULUAN**

Pengelolaan sumber daya manusia untuk organisasi khususnya di organisasi sektor publik berusaha mengungkap manusia sebagai sumber daya seutuhnya dalam konsepsi pembangunan suatu negara yang utuh dan menyeluruh. Berbagai permasalahan yang dihadapi organisasi semakin kompleks seperti semakin tingginya

tingkat pendidikan pegawai, peningkatan heterogenitas angkatan kerja, pelonjakan biaya-biaya personalia dan penurunan kinerja telah menempatkan perhatian yang besar pada masalah pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia. Dalam era globalisasi sekarang, persaingan usaha semakin ketat sehingga sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional menjadi sangat penting bagi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan perusahaan karena hampir seluruh kegiatan operasional dalam perusahaan dikerjakan oleh manusia.

Bahkan mesin atau teknologi yang otomatis sekalipun memerlukan sumber daya manusia yang mampu mengoperasikan dan memahami teknologi tersebut. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusia yang ada agar dapat memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai. Kepemimpinan berfungsi sebagai dinamisator dan koordinator bagi semua sumber daya manusia, sumber daya alam, dana dan sarana untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci (key position), karena seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya.

Selain kepemimpinan, kompensasi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Tidak dapat dipungkiri, kompensasi merupakan stimulus yang sangat bermanfaat dan dapat mendorong para karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan menjadi lebih produktif dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Kompensasi memberikan manfaat positif tidak hanya bagi perusahaan, namun juga bagi para penerima kompensasi tersebut, yang merupakan solusi menguntungkan kedua belah pihak. Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi (Simamora, 2006). Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik.

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting dan sangat perlu diperhatikan terutama bagi sebuah perusahaan ataupun organisasi yang memiliki banyak tenaga kerja. Lingkungan kerja inilah yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja, perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang dapat membuat kinerja baik.

## 2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, Ikhsan (2006). Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari auditor pada karyawan Dinas Pekerja Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Sragen sebagai responden dalam penelitian ini.

Sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan Dinas Pekerja Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sragen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu penentuan sampel dengan kriteria bahwa sampel merupakan karyawan pada Dinas Pekerja Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sragen yang telah bekerja lebih dari 2 tahun. Proses dari pengambilan sampel berdasarkan dengan kriteria berikut ini:

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1.	Laki-Laki	28	56,0 %
2.	Perempuan	22	44,0 %
Jumlah		50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa karakteristik responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 28 responden (56 %), sedangkan perempuan berjumlah 22 responden (44%). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sampel yang paling banyak diambil berjenis kelamin laki-laki dengan prosentase 56%.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	21-29 tahun	6	12,0
2	30-39 tahun	7	14,0
3	40-49 tahun	16	32,0
4	50-60 tahun	21	42,0
Jumlah		50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Dari Tabel 2. hasil survei karakteristik responden berdasarkan usia diketahui responden dengan usia 21-29 tahun sebanyak 6 (12%), dan untuk responden dengan usia 30-39 tahun sebanyak 7 responden (14%), responden dengan usia 40-49 tahun sebanyak 16 responden (32%), dan responden dengan usia 50-60 tahun sebanyak 21 responden (42%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden penelitian yang paling banyak diambil memiliki usia antara 50-60 tahun dengan prosentase 42 %.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1.	2-10 tahun	12	24,0 %
2.	11-20 tahun	32	64,0 %
3.	21-30 tahun	4	8,0 %
4.	31-40 tahun	2	4,0 %
Jumlah		50	100,0 %

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Dari Tabel 3. hasil survei karakteristik responden berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa responden dengan lama bekerja 2-10 tahun sebanyak 12 (24%), responden dengan lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 32 responden (64%), responden dengan lama bekerja 21-30 tahun sebanyak 4 responden (8%), dan responden dengan lama bekerja 31-40 tahun sebanyak 2 responden (4,4%). Sehingga

dapat disimpulkan bahwa responden penelitian yang paling banyak diambil yaitu responden dengan lama bekerja antara 11-20 tahun dengan prosentase 64 %.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menggambarkan perhitungan atau hasil olahan yang dilakukan sampai mendapatkan hasil akhir penelitian. Dalam hasil analisis data ada beberapa tahapan yang perlu dilakukan seperti pengujian instrument penelitian, ini wajib dilakukan karena data dinyatakan memenuhi syarat untuk penelitian harus melalui tahap ini. Kemudian setelah memenuhi syarat dilakukan regresi yang digunakan sebagai pembuktian atas hipotesis yang dibuat.

#### 3.1 Uji Instrument Penelitian

##### 3.1.1 Uji Validitas

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

Item Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
LK_1	0,407	0,278	Valid
LK_2	0,456	0,278	Valid
LK_3	0,309	0,278	Valid
LK_4	0,515	0,278	Valid
LK_5	0,298	0,278	Valid
LK_6	0,315	0,278	Valid
LK_7	0,325	0,278	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4. diketahui bahwa semua item pertanyaan pada variable lingkungan kerja mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan kuesioner variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 5. diketahui bahwa semua item pertanyaan pada variable kompensasi mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan kuesioner variabel kompensasi dinyatakan valid.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

Item Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
KP_1	0,523	0,278	Valid
KP_2	0,848	0,278	Valid
KP_3	0,750	0,278	Valid
KP_4	0,401	0,278	Valid
KP_5	0,432	0,278	Valid
KP_6	0,606	0,278	Valid
KP_7	0,421	0,278	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas, 2022

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

Item Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
GP_1	0,391	0,278	Valid
GP_2	0,526	0,278	Valid
GP_3	0,449	0,278	Valid
GP_4	0,588	0,278	Valid
GP_5	0,542	0,278	Valid
GP_6	0,425	0,278	Valid
GP_7	0,517	0,278	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 6. diketahui bahwa semua item pertanyaan pada variable gaya kepemimpinan mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan kuesioner variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Item Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
KK_1	0,476	0,278	Valid
KK_2	0,439	0,278	Valid
KK_3	0,645	0,278	Valid
KK_4	0,281	0,278	Valid
KK_5	0,621	0,278	Valid
KK_6	0,442	0,278	Valid
KK_7	0,389	0,278	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 7. diketahui bahwa semua item pertanyaan pada variable Kinerja Karyawan mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan kuesioner variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

### 3.1.2 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pekerja Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sragen.

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan Lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan studi yang diambil pada karyawan Dinas Pekerja Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Sragen. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil nilai  $t$  hitung sebesar 2,582 atau sig. 0,013 dan nilai koefisien lingkungan kerja 0,354 yang menyatakan arah positif.

Dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oktavia, Alam (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan studi yang diambil pada karyawan Dinas Pekerja Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Sragen. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil nilai  $t$  hitung sebesar -2,364 atau sig. 0,022 dan nilai koefisien kompensasi -0,336 yang menyatakan arah negative.

Dari hasil ini menunjukkan adanya ketidaksamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyo Dwi Handoko 2020 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan studi yang diambil pada karyawan Dinas Pekerja

Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Sragen. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar -1,220 atau sig. 0,229 dan nilai koefisien gaya kepemimpinan -0,189 yang menyatakan arah negative.

Dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fiderius Ismanto (2020) menunjukkan bahwa sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Regresi linier berganda adalah analisis regresi yang menjelaskan hubungan antara (variabel dependen) dengan factor-faktor yang mempengaruhi lebih dari satu predictor (variabel independen).

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	Std. Error	t hitung	Sign.
(Constant)	37,751	6,094	6,195	0,000
Lingkungan Kerja (X1)	0,354	0,137	2,582	0,013
Kompetensi (X2)	-0,336	0,142	-2,364	0,022
Gaya Kepemimpinan (X3)	-0,189	0,155	-1,220	0,229
R	0,501	F hitung	5,144	
R Square	0,251	Probabilitas F	0,004	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,202			

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

1. Pangaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 8. diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,582 > t_{tabel} = 1,677$  dan nilai *p-value*  $0,013 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pangaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai  $t_{hitung} = -2,364 > t_{tabel} = -1,677$  dan nilai *p-value*  $0,022 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pangaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai  $t_{hitung} = -1,220 < t_{tabel} = -1,677$  dan nilai *p-value*  $0,229 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima yang artinya bahwa tidak terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerja Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Sragen, dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sragen.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sragen.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sragen.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Pribadi Darmawan Insan, Ahyar Yuniawan (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada bagian keperawatan rsud tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 2337-3792.
- Setyo Dwi Handoko, dkk (2021) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA – jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi – Volume 6 Nomor 1 Juni 2021*
- Nafila Oktavia, dkk (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Matahari Departement Store Cabang Mall Panakukang Makasar. *Volume 17 Nomor 3 September 2020 Hal. 393 - 407 e-ISSN : 2621-4377 & p-ISSN : 1829-8524.*
- Kepi Kusumayanti, dkk. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintahan Kota Batam . *Volume 7 No. 2 Tahun 2020 P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499.*

- Muhammad Ichwan Hamzah. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus PT . (JEBI) Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia, Volume 16 No. 1 Juni 2021.
- Muhammad Hamzih, Wahida Amrah (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULSELBAR..
- Sungguh Ponten Pranata (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Mahkota Tbk. Medan
- Hasanudin, Aziz Afandi Budiharjo (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Badan Nasional Sertifikasi Indonesia). Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 5 No. 3, 2021.
- Abdon Saut Pardamean Siahaan,dkk (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTIstana Deli Kencana Medan. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 5 No. 2, 2021.
- Sandyka Yanuar Saleh, dkk (2020). Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Pengolahan Air Limbah Sewon. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 5 No. 1, 2021