



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL, KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PEMBERDAYAAN  
PEREMPUAN DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN JEMBER**

*(The Influence Transformational leadership style, job satisfaction employee  
performance at Badan pemberdayaan perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten  
Jember)*

**TESIS**

**Diajukan guna tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan  
Program Pasca Sarjana Magister Ilmu Administrasi (S2) dan mencapai gelar  
Magister Ilmu Administrasi**

**Oleh:**

**INDAH WIJAYA, S.IP.**

**NIM : 090920101009**

**Pembimbing Tesis:**

**(DPU) : Dr. Sasongko, M.Si.**

**(DPA) : Drs. Abdul Kholiq Azhari, M.Si.**

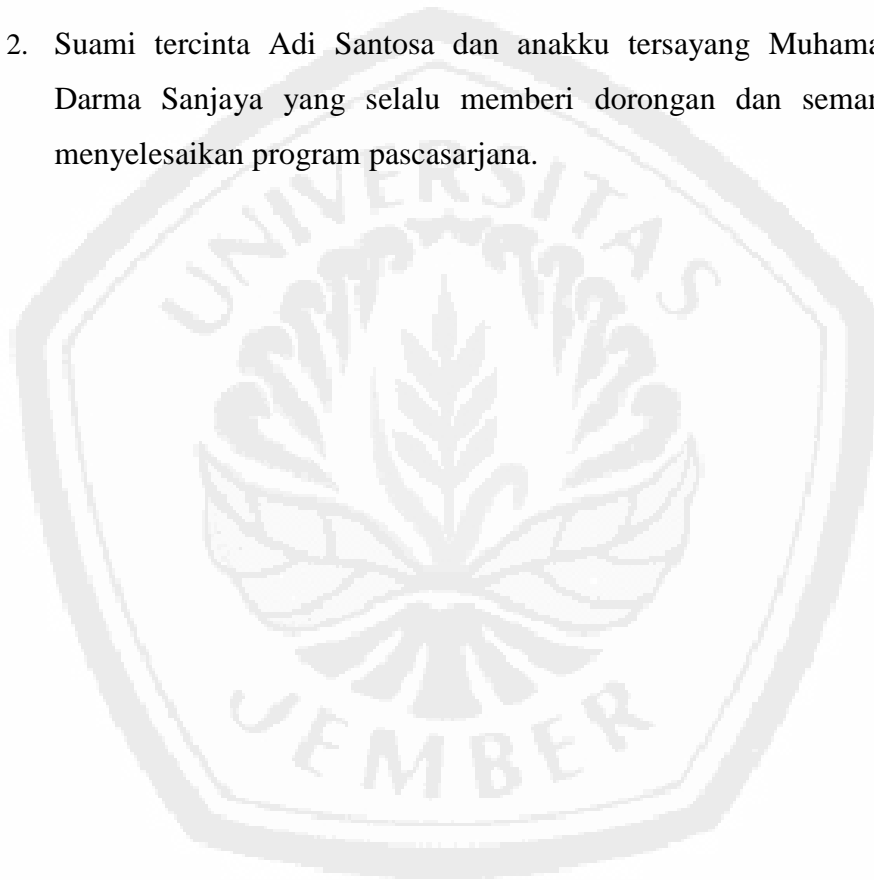
**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI KONSENTRASI  
ADMINISTRASI PUBLIK JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2011**

## **PERSEMBAHAN**

Tesis ini saya persembahkan untuk:

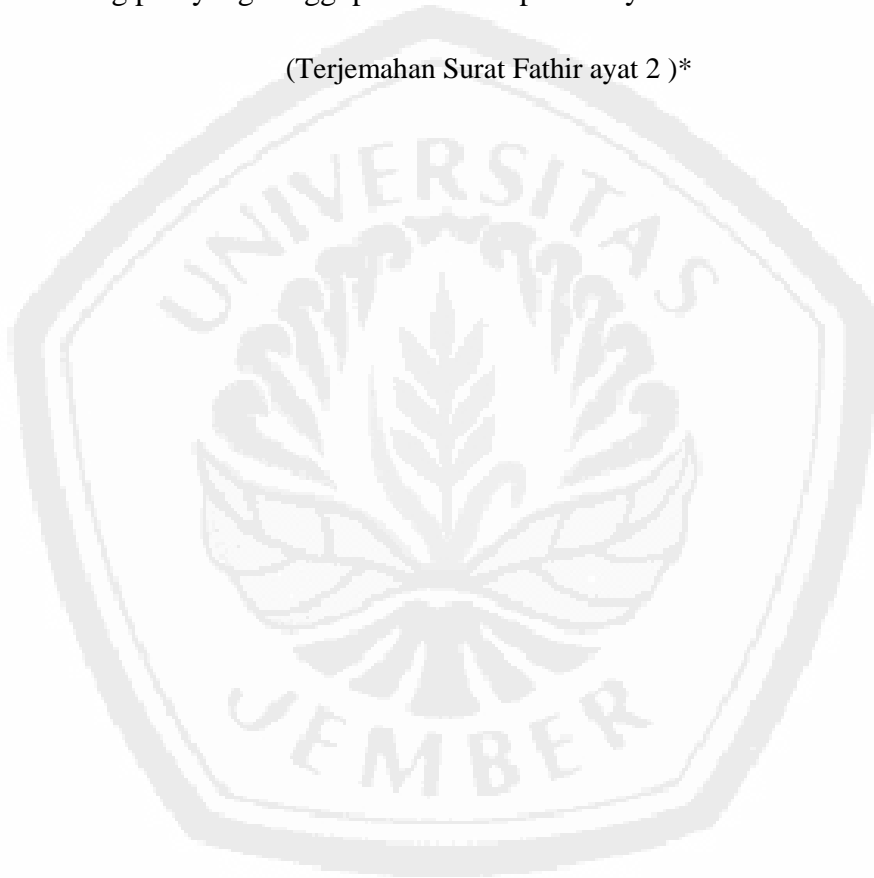
1. Bapak Ponidjan (almarhum) dan ibunda Hj. Umi Warsini yang tercinta.
2. Suami tercinta Adi Santosa dan anakku tersayang Muhamad Hisyam Darma Sanjaya yang selalu memberi dorongan dan semangat untuk menyelesaikan program pascasarjana.



## MOTTO

“ Apa saja yang Allah anugerahkan kepada manusia berupa rahmad, maka tidak ada seorang pun yang dapat menahannya. Dan apa saja yang Allah tahan, maka tidak seorang pun yang sanggup untuk melepaskannya sesudah itu.

(Terjemahan Surat Fathir ayat 2 )\*



---

\*) Departemen Agama RI,1978. Alqur'an dan terjemahannya. Bandung: PT.Fa. Sumatera

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : INDAH WIJAYA,S.IP

NIM : 090920101009

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL, KEPUASAN KERJA terhadap KINERJA PEGAWAI DI BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN JEMBER, adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun, serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 24 Juni 2011

INDAH WIJAYA,S.IP  
NIM: 090920101009

## **PERSETUJUAN**

Tesis ini telah disetujui

Tanggal 24 Juni 2011

Oleh

Pembimbing Utama

Dr. Sasongko, M.Si

NIP. 19570407 198609 1 001

Pembimbing Anggota

Drs. A. Kholiq Azhari, M.Si

NIP.19560726 198902 1 009

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Prof. Dr. Kabul Santoso, M.S

NIP. 19430714 19700 1 001

## PENGESAHAN

Tesis berjudul (dalam bahasa Indonesia): “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember.” (dalam bahasa Inggris): *(The Influence Transformational leadership style, job satisfaction employee performance at Badan pemberdayaan perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember)* telah diuji dan disahkan pada:

Hari : Jum’at  
Tanggal : 24 Juni 2011  
Tempat : Ruang Ujian Tesis FISIP Universitas Jember

Tim Penguji  
Ketua,

Drs. Dr. Sasongko, M.Si  
NIP. 19570407 198609 1 001

Anggota I,

Anggota II,

Drs. Abdul Kholiq Azhari, M.Si  
NIP.19560726 198902 1 00

Prof.Dr. H. Uung Nasdia, B.SW, M. S  
NIP. 19470807 197801 1 001

Mengetahui/Mengesahkan  
Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Prof. Dr. Kabul Santoso, M.S  
NIP. 19430714 19700 1 001

Dekan  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA  
NIP.19520727 198103 1 003

## RINGKASAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN JEMBER; Indah Wijaya; NIM: 090920101009; 2011: 108 halaman; Jurusan Ilmu Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Jember.

Kinerja pegawai merupakan gambaran keberhasilan maupun kegagalan organisasi dalam usahanya melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan (proyek) yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai sering kurang dapat optimal dan cenderung rendah karena pegawai belum merasakan kepuasan kerja dalam bekerja yang berkaitan juga dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinannya. Untuk itu diperlukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan persepsi yang diharapkan oleh bawahan atau staf. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember.

Lokasi penelitian adalah di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember, dengan populasi adalah semua pegawai non struktural atau staf yang ada sebanyak 77 orang. Teknik pengambilan sampelnya dilakukan secara proporsional area random sampling yaitu masing-masing area diambil secara acak maka terkumpul sebanyak 40 orang dari populasi yang ada. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner ke sampel yang ada di kecamatan-kecamatan sebagai instrumen utamanya, selain itu pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan dokumentasi. Dari data kuantitatif yang diperoleh, diolah dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik, yang selanjutnya dilakukan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda dengan alat bantu komputer.

Hasil penelitian yaitu Persentase pengaruh dari  $X_1$  terhadap  $Y$  sebesar :  
 $\beta_1 \times \text{zero order} \times 100\% = -0,573 \times 0,880 \times 100\% = 50,42\%$  Persentase pengaruh dari  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar :  
 $\beta_2 \times \text{zero order} \times 100\% = -0,436 \times 0,840 \times 100\% =$

36,62%. Total pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas yaitu sebesar :  $(50,42 + 36,62)\% = 87,1\%$  sama dengan R square atau pengaruh secara simultan. Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka variabel bebas yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 50,42 persen sedangkan pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai (X2) sebesar 36,625 persen. menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang ada di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember akan semakin meningkat dan lebih baik apabila didukung oleh gaya kepemimpinan transformasional Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember karena akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, begitupun sebaliknya apabila gaya kepemimpinan transformasional Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember masih rendah atau buruk akan menjadikan kepuasan kerja menurun maka akan berpengaruh rendah pada kinerja pegawai. Untuk itu dengan melaksanakan atau mengaplikasikan gaya kepemimpinan transformasional Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember akan memberikan kepuasan kerja dan memberikan pengaruh yang meningkatkan terhadap kinerja pegawai karena gaya kepemimpinan transformasional merupakan bentuk gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dipersikan oleh pegawai yang sangat diharapkan oleh pegawai untuk dilaksanakan atau diaplikasikan oleh Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember.



## SUMMARY

EFFECT OF LEADERSHIP STYLE TRANSFORMATIONAL, JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES IN THE AGENCY PERFORMANCE EMPOWER WOMEN AND FAMILY PLANNING DISTRICT JEMBER; Indah Wijaya; NIM: 090920101009; 2011: 108 pages; Department of Public Administration Graduate Program University of Jember.

Employee performance is a picture of the success or failure of an organization in carrying out its duties, functions and responsibilities in the implementation of policies, programs and activities (projects) has been determined. Employee performance is often less optimal, and tend to be low because of employee job satisfaction have not felt in a work-related also to the leadership style adopted by its leaders. It required an appropriate leadership style with the perception that expected by subordinates or staff. The purpose of this study to determine the effect of transformational leadership style of job satisfaction on the performance of Agency employees for Women's Empowerment and Family Planning Jember.

Research sites are in the Agency for Women's Empowerment and Family Planning Jember district, with a population of all employees are non-structural or existing staff of 77 people. Sample collection techniques carried out random sampling proportional area of each of the areas taken at random then collected as many as 40 people from the existing population. The data was collected by distributing questionnaires to all employees in the districts as its main instrument, in addition to data collection is done by questionnaire, observation and documentation. From the quantitative data obtained, processed with test validity, test reliability and test the classical assumption, which then performed a descriptive analysis and multiple regression analysis with the computer stone tools.

The results of percentage effect of X1 on Y by :  $\beta \times \text{zero order} \times 100\%$   
 $= -0.573 \times 0.880 \times 100\% = 50.42\%$ . Percentage effect of X2 on Y by:  $\beta \times \text{zero}$   
 $\text{order} \times 100\% = -0.436 \times 0.840 \times 100\% = 36.62\%$ . The total influence exerted by  
each independent variable that is equal to:  $(50.42 + 36.62)\% = 87.1\%$ . R square  
equal to or influence simultaneously. Based on calculations on the independent  
variables are the most dominant influence on Employee Performance (Y), namely  
Leadership Style (X1) of 50.42 percent while the influence of Employee Job  
Satisfaction (X2) of 36.625 percent. suggests that transformational leadership  
style variable, job satisfaction has positive and significant impact on the  
performance of personnel in the National Women's Empowerment and Family  
Planning Jember.

It can be concluded that the performance of personnel in the National  
Women's Empowerment and Family Planning Jember district will increase and  
better if supported by the transformational leadership style of the Head of Women  
Empowerment and Family Planning Jember district because it will provide job  
satisfaction for employees, vice versa if transformational leadership style of the  
Head of Women Empowerment and Family Planning Jember is low or bad will  
make the job satisfaction decreases it will affect low on employee performance.  
For that to implement or apply the transformational leadership style of the Head  
of Women Empowerment and Family Planning Jember district will provide job  
satisfaction and provide an increasing influence on the performance of an  
employee because the force of transformational leadership is a form of  
transformational leadership style is a style of leadership dipersikan by employees  
who are encouraged by the employees to carried on or applied by the Head of  
Women Empowerment and Family Planning Jember.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah kepada Allah SWT yang telah melimpahkan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ” Pengaruh Pengaruh gaya kepemimpinan transformational, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember”.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

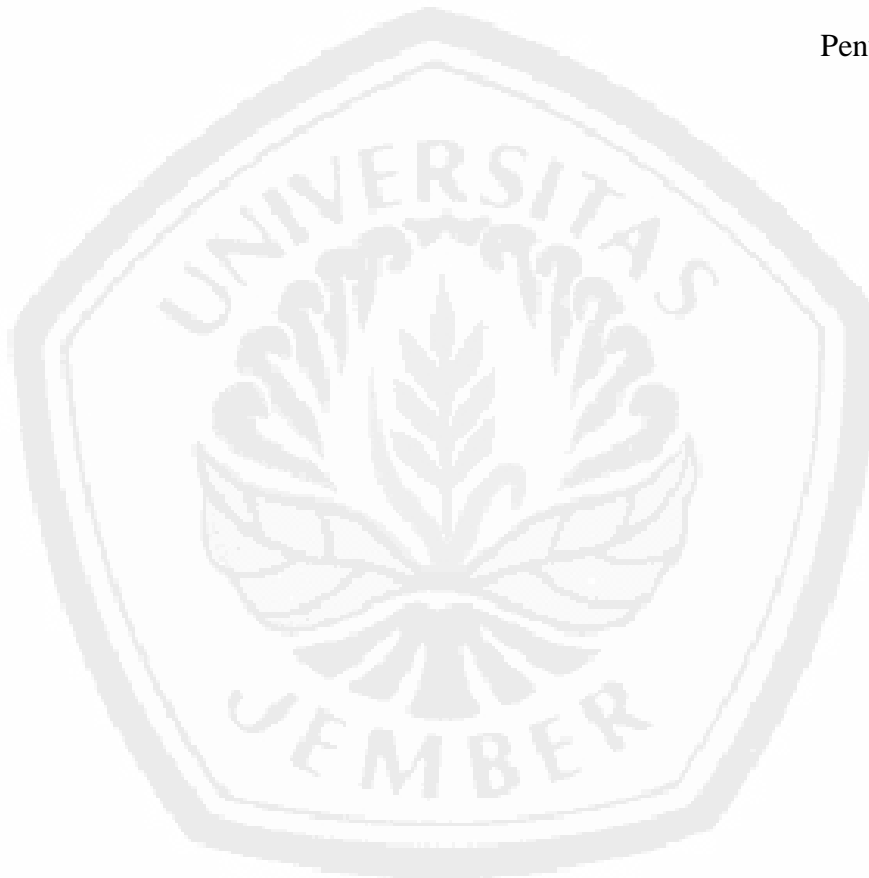
1. Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Prof. Dr. H. Harijono, SE, SU, selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Jember.
3. Prof. Dr. Kabul Santoso, M.S selaku Ketua Program Studi Pascasarjana Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
4. Dr. Sasongko, M.Si selaku Dosen Pembimbing utama yang telah bersedia memberikan waktu dan masukan yang berharga bagi penulisan tesis ini.
5. Drs. Abdul Kholiq Azhari, M.Si selaku Dosen Pembimbing anggota yang juga telah bersedia memberikan waktu dan masukan yang berguna bagi penulisan tesis ini.
6. Dra. LILIK HARTINI, M.Si selaku Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember telah bersedia memberikan dan kemudahan serta dukungan bagi penulis untuk menyelesaikan pasca sarjana.
7. Sekretaris, Kepala Bidang dan teman-teman Kepala Sub Bidang dan Kepala Sub Bagian serta para pegawai di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember yang telah memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan pasca sarjana.
8. Seluruh Dosen dan staf administrasi program pascasarjana Unej.
9. Teman-teman MIA 2009 yang senantiasa memberikan masukan dan dukungan kepada penulis.

10. Untuk semua pihak yang tidak disebutkan satu persatu, terima kasih atas dorongan semangat dan doanya.

Penulis juga menerima kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat.

Jember, 24 Juni 2011

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	vi
<b>RINGKASAN</b> .....	vii
<b>SUMMARY</b> .....	ix
<b>PRAKATA</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xx
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.5 Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	13
2.1 Penelitian Terdahulu .....	13
2.2 Kerangka Teori .....	15
2.3 Kepemimpinan Transformasional .....	20
2.3.1 Definisi Kepemimpinan .....	20
2.3.2 Variabel Kepemimpinan .....	22
2.3.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	24
2.4 Kepuasan Kerja .....	26
2.4.1 Teori Kepuasan Kerja .....	27
2.4.2 Variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja .....	28
2.5 Kinerja Pegawai .....	29
2.5.1 Pengertian Kinerja .....	29

2.5.2	Penilaian dan Pengukuran Kerja .....	30
2.6	Kerangka Konseptual.....	33
2.7	Hipotesis .....	36
<b>BAB III.</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
3.1	Tipe Penelitian .....	39
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian .....	40
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian .....	40
3.4	Variabel dan Definisi Operasional Penelitian .....	41
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.6	Validitas Dan Realibilitas .....	49
3.6.1	Uji Validitas.....	49
3.6.2	Uji Realibilitas.....	51
3.7	Pengolahan Data .....	54
3.8	Teknik Analisis Dan Pengujian Hipotesis .....	55
3.8.1	Analisis Deskripsi .....	55
3.8.2	Uji Statistik Regresi Linier Sederhanadan Korelasi Linier Sederhana .....	55
3.8.3	Uji Regresi Ganda dan Korelasi Ganda .....	56
<b>BAB IV.</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....</b>	<b>59</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	59
4.1.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	59
4.1.2	Kedudukan .....	59
4.1.3	Tugas Pokok dan fungsi.....	59
4.1.4	Susunan Organisasi.....	60
4.1.4	Uraian Tugas.....	61
4.2	Pembahasan.....	69
4.2.1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1).....	69
4.3	Kepuasan Kerja (X2) .....	80
4.3.1	Indikator pekerjaan yang menantang .....	80
4.3.2	Indikator ganjaran .....	82
4.3.3	indikator kondisi kerja yang mendukung.....	83
4.3.4	Indikator rekan kerja yang mendukung.....	84
4.4	Kinerja Pegawai (Y).....	87
4.4.1	Indikator Tanggung jawab .....	87

4.4.2 Indikator kejujuran. ....	89
4.4.3 Indikator kerjasama .....	90
4.4.4 Indikator ketaatan/kedisiplinan .....	91
4.5 Analisa Ekonometrik.....	93
4.5.1 Uji Validitas .....	93
4.5.2 Uji Reliabilitas .....	95
4.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	96
4.6 Uji Asumsi Klasik .....	99
4.6.1 Multikolinearitas .....	99
4.7 Heterosdastisitas.....	100
4.8 Autokorelasi .....	101
4.9 Uji Normalitas .....	103
4.10 Uji F.....	104
4.11 Uji t.....	105
<b>BAB V. KESIMPULAN .....</b>	<b>108</b>
5.1 Kesimpulan .....	108
5.2 Saran .....	108
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>110</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

3.1	Operasionalisasi variabel penelitian.....	46
3.2	Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi .....	58
4.2.1	Pemimpin memiliki visi yang jelas .....	70
4.2.2	Pemimpin lebih mengutamakan kepentingan kedinasan dan bawahan.....	71
4.2.3	Atasan sebagai sosok panutan .....	71
4.2.4	Pemimpin melibatkan bawahan .....	72
4.2.5	Pemimpin mampu menumbuhkan kebanggaan dan kepercayaan bawahan.....	72
4.2.6	Pemimpin memiliki rasa hormat dan loyal kepada atasan .....	73
4.2.7	Meningkatkan motivasi bawahan.....	73
4.2.8	Pemimpin menaikkan moralitas .....	74
4.2.9	Pemimpin mendorong optimalisasi bawahan.....	74
4.2.10	Pimpinan memberikan inspirasi bawahan.....	75
4.2.11	Pimpinan memberikan semangat kepada bawahan.....	75
4.2.12	Pimpinan memberikan perhatian pribadi pada bawahan .....	76
4.2.13	Pimpinan menghargai ide kreatif bawahan .....	76
4.2.14	Pimpinan memperlakukan bawahan secara manusiawi .....	77
4.2.15	Pimpinan memberikan pujian kepada bawahan berkinerja baik.....	77
4.2.16	Merangsang bawahan memikirkan kembali cara kerja.....	78
4.2.17	Memfasilitasi bawahan mencari cara kerja baru .....	78
4.2.18	Mendorong bawahan untuk terus belajar .....	79
4.2.19	Mendorong bawahan kompeten .....	79
4.3.1	Pekerjaan yang memberikan kesempatan menggunakan ketrampilan dan kemampuan .....	80
4.3.2	Keleluasaan berkreatifitas .....	80
4.3.3	Penugasan sesuai dengan minat, ketrampilan dalam bidangnya.....	81



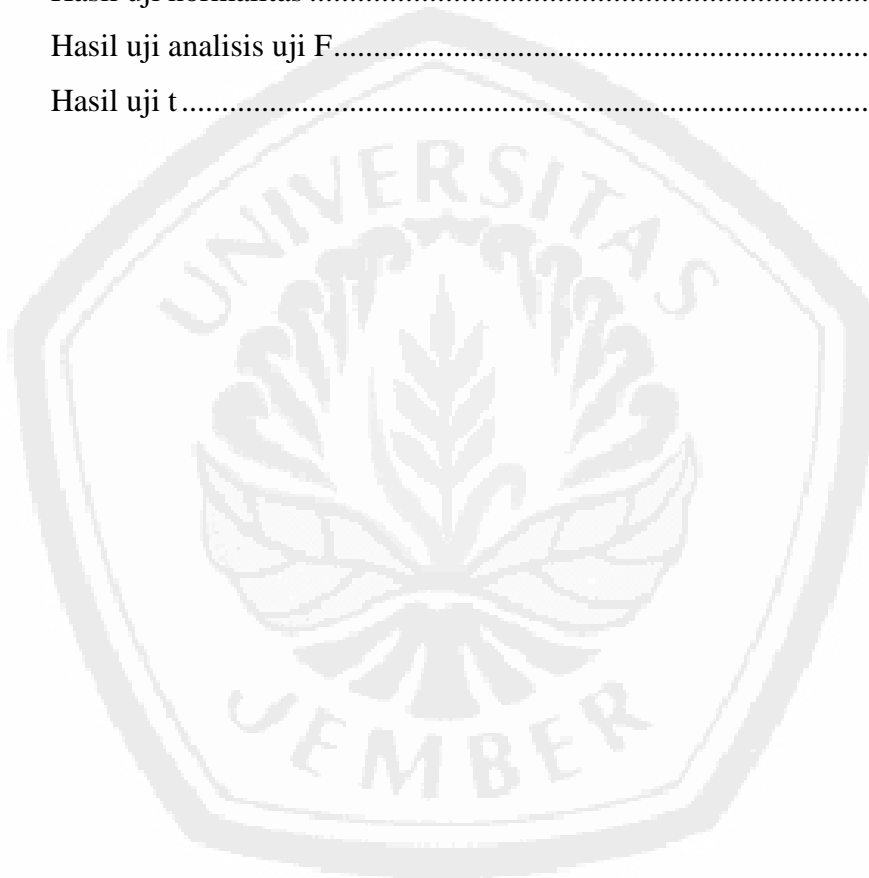
4.3.4	Sistem penggajian yang dipersepsikan adil.....	82
4.3.5	Kebijakan promosi yang dipersepsikan adil .....	82
4.3.6	Kenyamanan lingkungan kerja.....	83
4.3.7	Kondisi kerja yang baik .....	83
4.3.8	Rekan sekerja yang ramah dan mendukung.....	84
4.3.9	Pimpinan yang mendengarkan bawahan .....	84
4.3.10	Pimpinan memberi pujian dan insentif kepada pegawai berkinerja baik.....	85
4.3.11	Pengawas yang ramah .....	85
4.3.12	Pempinan yang peduli kepada masalah bawahan .....	86
4.4.1	Mampu melaksanakan tugas .....	86
4.4.2	Cepat tanggap.....	87
4.4.3	Dapat mengatasi masalah yang terjadi.....	87
4.4.4	Teliti dalam bekerja.....	88
4.4.5	Tugas yang dikerjakan sebagai amanah.....	88
4.4.6	Tidak menyalah gunakan tugas dan wewenang .....	89
4.4.7	Tidak merekayasa pekerjaan .....	89
4.4.8	Kerjasama menurut tugas dan tanggungjawab.....	90
4.4.9	Kerjasama dengan rekan kerja bidang lain .....	90
4.4.10	Berpedoman pada aturan.....	91
4.4.11	Tertib waktu dan administrasi .....	91
4.4.12	Memperhatikan kode etik.....	92
4.4.13	Menghindari sogokan dan pungli.....	92
4.5.1	Hasil uji validitas.....	93
4.5.2	Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien reliabilitas .....	95
4.5.3	Hasil uji reliabilitas .....	95
4.5.4	Hasil analisis regresi linier berganda .....	96
4.5.5	Hasil analisis koefisien determinasi berganda .....	97
4.5.6	Hasil analisis koefisien determinasi parsial .....	98
4.5.7	Hasil analisis multikolinearitas .....	99

4.5.8 Koefisien korelasi.....	100
4.5.9 Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi.....	101
4.5.10 Hasil analisis autokorelasi.....	101
4.5.11 Hasil analisis uji F.....	104
4.5.12 Hasil analisis uji t.....	105



## DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka konseptual penelitian .....	35
2.2	Paradigma ganda dengan dua variabel independen.....	36
4.1	Hasil uji normalitas .....	103
4.2	Hasil uji analisis uji F.....	104
4.3	Hasil uji t.....	106



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar pertanyaan kuisisioner

Lampiran 2 : Hasil analisis *SPSS*

Lampiran 3 : Bagan organisasi BPPKB Kabupaten Jember

Lampiran 4 : Peraturan Bupati No. 65 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi  
Organisasi BPPKB Kabupaten Jember.

Lampiran 5 : Peraturan Bupati No. 23 Tentang Organisasi dan Tata Kerja  
Unit Pelaksana Teknis BPPKB Kabupaten Jember.

