

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI  
KERJA KEPALA KELUARGA  
(Studi Kasus Pada Desa Pembuang Hulu Kec. Hanau Kab. Seruyan)**

**Irmaya<sup>1</sup>, Agus Purnomo<sup>2</sup>, Iman Setya Budi<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Ekonomi Syariah, 60202, Fakultas Studi Islam, Universitas Islam Kalimantan MAB, NPM 17510021

<sup>2</sup>Ekonomi Syariah, 60202, Fakultas Studi Islam, Universitas Islam Kalimantan MAB NIK 061512850

<sup>3</sup>Ekonomi Syariah, 60202, Fakultas Studi Islam, Universitas Islam Kalimantan MAB NIK. 061506777

Email : irmayairma98@gmail.com

**ABSTRAK**

Motivasi kerja merupakan segelintir sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu terutama pada kepala keluarga untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada kepala keluarga yaitu *skill*, tingkat pendidikan, dan memberi nafkah. Motivasi kerja pada kepala keluarga disebabkan karena lemahnya *skill* atau kemampuan pada seseorang, tingkat pendidikan juga dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang karena dapat mempengaruhi dalam perilaku dan cara pemikiran, dan juga pada memberi nafkah juga mempengaruhi motivasi kerja karena kurangnya kesadaran pada kepala keluarga untuk memberi nafkah. Penelitian ini meneliti tentang faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja pada kepala keluarga dan bagaimana faktor *skill*, tingkat pendidikan, memberi nafkah mempengaruhi motivasi kerja kepala keluarga? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan untuk mengetahui bagaimana faktor *skill*, tingkat pendidikan, dan memberi nafkah mempengaruhi motivasi kerja pada kepala keluarga. Penelitian ini merupakan yang ada di masyarakat yang berlokasi di Desa Pembuang Hulu Kec. Hanau Kab. Seruyan dengan menggunakan metode *random sampling*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 759 kepala keluarga dan dengan sampel 89 kepala keluarga yang terdiri dari 13rt dan 02rw, dengan teknik pengumpulan data pada angket atau kuesioner, observasi, dan dokumentasi kemudian dianalisa menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Faktor memberi nafkah pada motivasi kerja tidak terlalu signifikan dalam motivasi kerja kepala keluarga karena kurangnya kesadaran mereka. 2). Faktor *skill* dan tingkat pendidikan mempengaruhi motivasi kerja pada kepala keluarga karena kurangnya kemampuan atau keahlian dalam diri dan tingkat pendidikan yang masih rendah.

**Kata Kunci :** *Kepala Keluarga, Motivasi Kerja, Nafkah, Tingkat Pendidikan*

**ABSTRACT**

*Work motivation is a set of attitudes and values that influence individuals, especially the head of the family to achieve specific things according to individual goals. The factors that influence the work motivation of the head of the family are skill, level of education, and providing a living. The work motivation of the head of the family is due to the weakness of a person's skills or abilities, the level of education can also affect a person's work motivation because it can affect the behavior and way of thinking, and also giving a living also affects work motivation due to lack of awareness of the head of the family to provide a living. Does this study discuss what factors affect the work motivation of the head of the family and how the factors of skill, level of education, providing a living affect the work motivation of the head of the family? This study aims to determine the factors that influence work motivation and to find out how the skill factor, education level, and providing a living affect the work motivation of the head of the family. This research is in the community located in Pembuang Hulu Village, Kec. Hanau Kab. Seruyan using the random sampling method. The population in this study amounted to 759 household heads and with a sample of 89 households consisting of 13 rt and 02 rw, with data collection techniques in questionnaires or questionnaires, observation, and documentation then analyzed using quantitative descriptive analysis. The results of this study indicate that: 1). The factor of providing a living on work motivation is not very significant in the work motivation of the head of the family because of their lack of awareness. 2). The skill factor and education level affect the work motivation of the head of the family because of the lack of ability or expertise in themselves and the level of education is still low.*

**Keywords :** *Head Of Family, Work Motivation, Livelihood, Education Level*

## PENDAHULUAN

Motivasi diawali pada tanggung jawab dengan niat tulus. Hadiah atas pekerjaan yang dilakukan seimbang dengan niat. Setiap pekerjaan tanpa niat tidak diakui. Mencari nafkah dalam islam yaitu suatu kewajiban. Islam merupakan agama yang fitrah, yang sesuai dengan kepentingan manusia, diantaranya ialah kebutuhan fisik. Salah satu cara menunaikan kebutuhan fisik itu dengan bekerja. Motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, status, apalagi mengejar kekayaan dengan segala cara.<sup>1</sup> Oleh karena itu, motivasi kerja islam bukan hanya untuk memberi nafkah semata akan tetapi juga kewajiban beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fardhu lainnya.

Memberi Nafkah menurut ulama fiqh Syaekh Ibrahim Bajuri, menyebutkan bahwa kata nafkah diambil dari kata infaq, yang berarti 'mengeluarkan'. Dan menurutnya kata nafkah ini tidak digunakan kecuali untuk kebaikan. Memberikan nafkah adalah sesuatu yang dibelanjakan oleh seseorang untuk dirinya sendiri atau untuk orang lain yang berhak menerimanya, baik berupa makanan, minuman, pakaian, perumahan, dan sebagainya. Semua kebutuhan tersebut berlaku menurut keadaan.<sup>2</sup> Adapun faktor yang mempengaruhi memberikan nafkah yaitu salah satunya adalah kondisi ekonomi keluarga dan kurangnya tingkat kemampuan / keterampilan seseorang untuk melakukan suatu pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berikut terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada kepala keluarga terdapat pada SDM (Sumber Daya Manusia) dalam pemerintahan dan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) dan juga terdapat faktor rohani dalam islam seperti faktor tauhid dan jihad, faktor tersebut antara lain:

1. Faktor Tauhid dan Jihad yaitu mencangkup ibadah, muamalah dan kemampuan. Seorang yang melakukan amal perbuatan harus dilandasi dengan tauhid karena merupakan suatu tuntunan syahadah wujud dari ibadah kepada Allah SWT. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan harus dilakukan dengan semangat jihad penuh kesungguhan, Allah SWT memberikan motivasi dalam firman-Nya sebagai berikut:

وَالَّذِينَ جَاهِدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: *“Dan orang yang bersungguh-sungguh dari jalan kami niscaya akan kami tunjukan kepada mereka jalan [menuju keridhaan] kami. Dan bahwasannya Allah SWT akan bersama dengan orang yang berbuat ihsan.”*

(Q.S Al-‘Ankabut[29]: 9).<sup>3</sup>

2. Faktor Komunikasi, mencangkup hubungan antar manusia, baik hubungan antara kepala keluarga dengan keluarganya, hubungan sesama atasan dan hubungan antar bawahan. Komunikasi yang lancar ialah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir bebas terhadap sesama atau sebaliknya dan apabila terjadi suatu kesalahan maka sama-sama saling mencari jalan keluarnya. Terdapat 3 kunci komunikasi lancar yaitu, umpan balik, saling percaya, dan saling menghormati.

---

<sup>1</sup>Senawi, *Motivasi Kerja dalam Prespektif Al-Quran*. Jurnal Almufida, 2 (2), hlm. 107.

<sup>2</sup>G. Budiarto, *Pengertian Memberikan Nafkah*, Website <http://repo.iain.tulungagung.ac.id>.

Dikutip pada tanggal 18 April 2021.

<sup>3</sup>Qur'an Kemenag, *Surah Al-Ankabut* ayat 69.

3. Faktor memberi nafkah seperti memenuhi kebutuhan. Kebutuhan rumah tangga mencakup kebutuhan (ekonomi), kebutuhan (psikologis), kebutuhan sosial, kinerja, dan tinggi rendahnya kepuasan.<sup>4</sup>
4. Faktor Pelatihan dan Tingkat Kemampuan, seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan lebih luas di bandingkan dengan yang lebih rendah tingkat pendidikannya. Oleh sebab itu perlu pelatihan-pelatihan dalam bekerja untuk melatih *skill* dari tingkat pendidikan yang dimiliki dan juga *skill* atau kemampuan dari dalam diri.
5. Faktor Kompensasi, meliputi upah, gaji, dan juga imbalan atau balas jasa. Salah satu tantangan dalam manajemen sumber daya manusia yaitu mengembangkan sistem kompensasi yang dapat memotivasi seseorang. Kompensasi yang mencukupi adalah alat motivasi yang paling ampuh bagi kepala keluarga untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.<sup>5</sup>

Penyebab yang lainnya ialah tidak mau bekerja keras (mudah menyerah) seharusnya kepala keluarga itu adalah cerminan untuk keluarga tapi malah lebih dulu mempertimbangkan imbalan yang bisa di dapatkan sehingga kurang fokus untuk melakukan usaha yang lebih giat lagi dan lebih dahulu memikirkan resiko yang terjadi padahal Allah SWT sudah menjamin rizki seseorang apabila dia berusaha dan bekerja keras. Dan juga tidak memanfaatkan waktu dengan baik, orang yang kurang motivasi cenderung membuang-buang waktu yang ada dan tidak bisa menerapkan manajemen waktu dengan baik, dan lebih sering menunda nunda pekerjaan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mendapatkan data yang akan dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *deskriptif*. Pada hasil skor yang diperoleh terhadap kuesioner untuk dibedakan kemudian dianalisis menggunakan bantuan program SPSS guna membuktikan adanya hubungan-hubungan antar variabel yang diteliti.<sup>6</sup> Penelitian ini menggunakan populasi berjumlah 1.606 orang atau anggota keluarga.<sup>7</sup>

Hasil perhitungan yang didapat peneliti dari rumus slovin di atas maka diketahui jumlah sampelnya adalah sebanyak 89 responden.<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup>Agus Purnomo, *Islam dan Konsep Welfare State Dalam Ekonomi Islam*. Jurnal Al-Iqtishadiyah, II (II), hlm. 106.

<sup>5</sup>Irfan Bahar Nurdin, *Faktor-Faktor Motivasi Kerja pada Karyawan Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, I (1), hlm. 77-80.

<sup>6</sup>AM Syaifullah, *Metode Deskriptif*, Website [www.eprints.walisongo.ac.id](http://www.eprints.walisongo.ac.id). Dikutip pada tanggal 23 Maret 2021.

<sup>7</sup>Lukdiansyah, Jurnal Skripsi: *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Harga Jual Barang dan Jasa di Kawasan Makam Abah Sekumpul Martapura* (Banjarmasin, Universitas Islam Kalimantan 2020), hlm. 52.

<sup>8</sup>Ibid, hlm. 47-48.

Penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu sebagai berikut: Observasi, Penyebaran Angket (Kuesioner) dan Dokumentasi.<sup>9</sup>

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 1 Hasil Uji Linear Berganda**

a. Pengujian Hipotesis  $H_1$  dan  $H_2$  dengan Uji t

**Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	B	Std. Error
1 (Constant)	-,653	5,179		-,126	,900		
Memberi Nafkah	,136	,268	,043	,508	,613	,981	1,020
Tingkat Pendidikan	,755	,207	,318	3,653	,000	,905	1,105
Skill	1,035	,189	,478	5,483	,000	,904	1,106

a Dependent Variable: Motivasi Kerja

#### 1) Pengujian Hipotesis Pertama ( $H_{01}$ )

Diketahui nilai Signifikan Untuk pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  sebesar  $0,613 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $0,508 < 1,98793$ , sehingga disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak yang berarti tidak mempunyai hubungan pengaruh antara variabel memberi nafkah terhadap motivasi kerja ( $X_1$  dengan  $Y$ ).

#### 2) Pengujian Hipotesis Kedua ( $H_{a2}$ )

Diketahui nilai Signifikan Untuk pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $3,653 > 1,98793$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a2}$  diterima yaitu terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja ( $X_2$  terhadap  $Y$ ).

Diketahui nilai Signifikan pengaruh  $X_3$  terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,000 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $5,483 < 1,98793$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a2}$  diterima berarti terdapat pengaruh antara *skill* terhadap motivasi kerja ( $X_3$  terhadap  $Y$ ).

<sup>9</sup>Agus Purnomo, *Analisis Pembayaran Premi Dalam Asuransi Syariah*. Journal Of Islamic Economics, 1 (1), hlm. 30.

b. Pengujian Hipotesis H<sub>2</sub> dengan Uji F

**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	455,236	3	151,745	20,130	,000(a)
	Residual	640,764	85	7,538		
	Total	1096,000	88			

a Predictors: (Constant), Skill, Memberikan Nafkah, Tingkat Pendidikan

b Dependent Variable: Motivasi Kerja

1) Pengujian Hipotesis Kedua (H<sub>a2</sub>)

Berdasarkan dari hasil output uji Anova(b) diketahui nilai sig untuk pengaruh X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $20,130 > F$  tabel 1,98793, sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>a2</sub> diterima berarti terdapat pengaruh memberi nafkah, tingkat pendidikan, dan *skill* (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub>) secara simultan terhadap Motivasi kerja (Y).

2) Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644(a)	,415	,395	2,74561

a Predictors: (Constant), Skill, Memberikan Nafkah, Tingkat Pendidikan

Berdasarkan output di atas menurut hasil uji summary bahwa nilai R Square sebesar 0,415. Hal ini memiliki arti bahwa pengaruh variabel memberi nafkah, tingkat pendidikan, dan *skill* (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub>) secara simultan terhadap variabel motivasi kerja (Y) adalah sebesar 41,5%.

2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas yaitu untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi tinggi atau sempurna antar variabel independen, yaitu dapat dilihat nilai *tolerance* dan *varian infloation factor* (VIF) sebagai tolak ukur.

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolonieritas  
Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	B	Std. Error
1 (Constant)	-,957	1,164		-,822	,413		
Memberi Nafkah	,056	,135	,052	,413	,681	,643	1,555
Tingkat Pendidikan	,067	,074	,118	,897	,372	,590	1,695
Skill	,148	,055	,289	2,708	,008	,898	1,113

a Dependent Variable: Motivasi Kerja

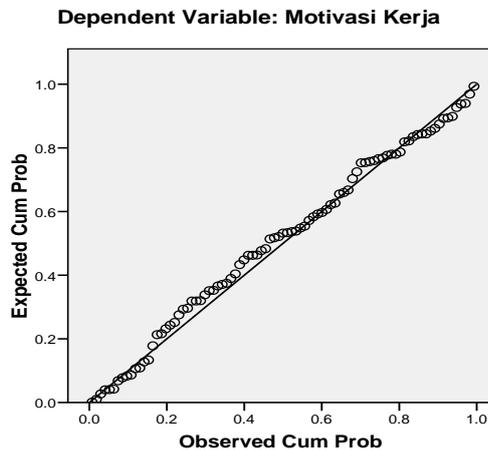
Berdasarkan pada output di atas diketahui nilai Tolerance X1, X2, dan X3 lebih besar dari  $> 0,10$  maka artinya tidak terjadi Multikolonieritas.

Berdasarkan pada output di atas diketahui nilai VIF lebih kecil dari  $< X1, X2, \text{ dan } X3 > 10,00$  maka artinya tidak terjadi Multikolonieritas. Jadi pengaruh Memberi Nafkah (X1), Tingkat Pendidikan (X2), dan Skill (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y) tidak terjadi gejala Multikolonieritas.

3. Uji Normalitas

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Data dapat disebut terdistribusi normal, jika data atau titik penyebaran disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis pada diagonal. Jadi berdasarkan output di atas maka data disebut sebagai normal.

## 1. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja kepala keluarga

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja kepala keluarga antara lain berkaitan dengan keluarga dan kebudayaan, konsep diri (pikiran tentang dirinya sendiri), jenis kelamin, pengakuan atau prestasi, cita-cita atau aspirasi, kemampuan belajar, kondisi kepala keluarga, dan juga kondisi lingkungan. Menurut teori ekonomi islam bahwa Hubungan antara teori motivasi dengan firman Allah SWT pada Al-Qur'an dalam surah Az-Zumar ayat 39 yang berbunyi "Wahai kaumku, berkerjalah setimpal dengan keadaanmu, Sebenarnya aku akan bekerja (pula). Kemudian kelak kamu akan mengetahui".<sup>10</sup>

Pada ayat tersebut memerintah dan memotivasi untuk bekerja. Karena dalam bekerja kita bukan hanya memperoleh penghasilan dan dapat mencukupi kebutuhan, tetapi juga mencari nafkah yang merupakan ibadah. Seorang wajib bekerja dengan niat ikhlas karena Allah SWT. Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang mendatangkan semangat atau dorongan, menimbulkan dan meningkatkan kegiatan dalam memenuhi kebutuhan yang diperlukan saat memasuki dunia kerja. Dari pernyataan kuesioner peneliti faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada kepala keluarga, diketahui bahwa nilai sig. terhadap pengaruh Motivasi Kerja adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh karena nilai sig lebih kecil dari nilai t hitung.

Ternyata dari hasil uji statistik tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi yang diberikan oleh rekan kerja atau kerabat dekat mempunyai pengaruh terhadap motivasi yang ada pada diri kita terutama kepala keluarga, karena faktor motivasi yang diberikan oleh rekan kerja bisa membuat lebih semangat dan bekerja lebih giat lagi dalam memenuhi kebutuhannya.

Ternyata menurut saya faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja terkait dengan pernyataan pada angket / kuesioner yaitu tentang Motivasi Kerja yang ada di kajian teori bahwa motivasi kerja yaitu segala sesuatu yang mendatangkan semangat dan juga dorongan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan terhadap kesiapan untuk memasuki dunia kerja. Motivasi kerja merupakan faktor yang harus ditumbuhkan dalam diri seseorang terutama pada kepala keluarga dalam suasana lingkungan kerja agar terdorong atau bekerja lebih giat lagi. Oleh karena itu Motivasi Kerja pada diri sendiri sangat mempengaruhi dalam melakukan segala sesuatu.

## 2. Bagaimana Faktor *Skill*, Tingkat Pendidikan, dan Memberikan Nafkah Mempengaruhi Motivasi Kerja Kepala Keluarga

Ternyata dari rumusan masalah terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja kepala keluarga yaitu ada *skill*, tingkat pendidikan, dan memberi nafkah.

---

<sup>10</sup>Qur'an Kemenag, Surah Az-Zumar ayat 39.

a. *Skill*

*Skill* atau keahlian merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang dengan keahlian yang dimilikinya. Berikut ini hubungan antara teori *skill menurut* ekonomi islam dengan motivasi kerja sebagai berikut:

Ternyata dari hasil uji statistik tersebut dapat dikatakan bahwa faktor *skill* mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja. Ternyata menurut saya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terkait dengan *skill* yang ada di kajian teori dimana *skill* adalah kemampuan untuk mengembangkan serta memupuk dirinya dalam melakukan pekerjaan sesuai ajaran islam seperti perilaku santun, lapang dada, adil, tanggung jawab, tidak mudah menyerah, serta jujur.

Menurut kuesioner diatas *skill* yang dimiliki kepala keluarga sesuai dengan tingkat dan kemampuan yang dimilikinya. Oleh sebab itu motivasi kerja pada kepala keluarga sangat berpengaruh pada *skill* atau keterampilan yang dimiliki.<sup>11</sup>

b. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan ialah suatu kegiatan yang mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah laku seseorang, baik itu pada kehidupan masa akan datang melalui organisasi atau tidak terorganisir. Berikut ini hubungan antara teori tingkat pendidikan secara islam dengan motivasi kerja sebagai berikut:

“Konsep Tingkat pendidikan yang mengacu pada Al-Qur’an bahwa konsepsi pendidikan dalam islam ialah mempertemukan pengaruh dasar dengan pengaruh ajar, seperti tidak hanya cuma menekankan kepada pengajaran yang berorientasi pada intelektualitas penalaran, tetapi juga menekankan pada pendidikan yang mengarah untuk pembentukan kepribadian”.

Ternyata dari hasil uji statistik tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja. Diketahui bahwasanya faktor keterampilan dalam Tingkat Pendidikan yang dimiliki mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pada tingkat pendidikan yang tinggi, selain itu segala bentuk faktor tingkat pendidikan yang hanya tamatan SD, SMP, SMA bahkan sampai perguruan tinggi mempunyai pengaruh dalam motivasi kerja karena masih butuh pengembangan pengetahuan atau keterampilan agar siap memasuki dunia kerja.

Ternyata menurut saya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terkait dengan tingkat pendidikan yang ada di kajian teori dimana pendidikan harus dipandang sebagai suatu proses penyesuaian manusia secara timbal balik karena seseorang harus mempunyai tingkat pendidikan yang sangat cukup untuk dirinya. Seseorang akan bekerja sebanding dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki.

---

<sup>11</sup>M Yona, *Faktor yang Mempengaruhi Skill*, Website [www.journal.unrika.ac.id](http://www.journal.unrika.ac.id). dikutip pada tanggal 24 Maret 2021.

Oleh karena itu motivasi kerja pada kepala keluarga sangat mempengaruhi pada tingkat pendidikan atau keterampilan yang dimilikinya.

c. Memberi Nafkah

Nafkah berarti 'belanja'. Yang dimaksudnya belanja disini ialah memenuhi kebutuhan makanan, tempat tinggal, pembantu rumah tangga, dan pengobatan keluarga. Berikut ini hubungan antara teori memberi nafkah secara islam terhadap motivasi kerja sebagai berikut Rasulullah Saw bersabda dalam Hadist Nafkah yang artinya:

*“Tidak ada yang lebih baik atas usaha seorang laki-laki melainkan dari hasil tangannya (bekerja) sendiri. Dan apa saja yang dinafkahkan bagi seorang laki-laki untuk dirinya, istri, anak dan pembantu mereka adalah sedekah,”*

Ternyata dari hasil uji statistik tersebut dapat disimpulkan bahwa kurangnya kesadaran kepala keluarga atas kewajibannya untuk memberi nafkah kepada keluarganya. Ternyata menurut saya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terkait dengan memberi nafkah yang ada di kajian teori yaitu dimana nafkah adalah segala sesuatu yang diberikan seseorang untuk keluarga dan juga bahkan orang terdekatnya baik itu makanan, pakaian, serta kebutuhan lainnya. Oleh karena itu, kurangnya kesadaran kepala keluarga terhadap Memberi Nafkah kepada keluarga juga bahkan orang terdekatnya juga mempengaruhi pada motivasi kerja dan harus mempunyai motivasi yang tinggi dalam Memberi Nafkah, agar apa yang dibutuhkan dalam keluarga bisa terpenuhi.

## **PENUTUP**

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja kepala keluarga antara lain berkaitan dengan keluarga dan kebudayaan, konsep diri, pengakuan atau prestasi, kemampuan belajar, serta kondisi kepala keluarga, dan juga kondisi lingkungan. Dalam pernyataan dari angket atau kuesioner peneliti bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tersebut, diketahui nilai signifikan mempengaruhi motivasi kerja yakni sebesar  $0,000 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh karena nilai  $\text{sig} >$  dari nilai  $t$  hitung.
2. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu *skill*, tingkat pendidikan, dan memberikan nafkah. Ternyata dari pernyataan angket atau kuesioner peneliti diketahui bahwa faktor *skill* mempengaruhi motivasi kerja kepala keluarga karena nilai  $\text{sig} >$  dari  $t$  hitung, dan tingkat pendidikan juga mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karena nilai  $\text{sig} >$  dari  $t$  hitung, sedangkan memberi nafkah tidak mempengaruhi motivasi kerja karena nilai  $\text{sig} <$  dari  $t$  hitung yaitu  $0,613 <$  dari  $0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Alfani, M (2017) *Metodologi Penelitian & Filsafat Ilmu*, Banjarmasin.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hj. Dr. Ratnasari, Sri Langgeng, S.E., MM & Hariati Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*.
- Prima, Alfian. (2017). *Filsafat Ilmu & Metodologi Penelitian*. Banjarmasin.
- Riyadi, Sugeng. (2012). *Menulis Artikel untuk Jurnal Ilmiah*. Jakarta Selatan: Uhamkass Press.
- Stanford. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Mangkunegara.
- Sugiyono, (2019) *Metode penelitian Manajemen*. Bandung:Alfabeta.
- Taruh, Ferdinatus. (2020). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta.

### Jurnal

- Anoraga, Bhirawa. *Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam*. Jurnal Ekonomi JESTT, 2(7), 533.
- Ayu, Rizky Primadita. (2018). *Pengaruh Informasi Keuangan dan Non Keuangan Terhadap Underpricing Harga Saham Pada Perusahaan yang Melakukan Intial Public Offering*. Jurnal Nominal, 7 (1), 148.
- Fatah, Raden. (2019). *Motivasi Teori dan Presfektif dalam Ekonomi Islam*. Jurnal Islamic Banking, 2(2), 63.
- Hendrayani. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengamalan Kerja Terhadap Karyawan pada Pasar Raya Kota Makassar*. Jurnal Ekonomi Value, 8(1), 4-5.
- Herviani, Vina dan Febriansyah, Angky. (2016). *Tinjauan atas Penyusunan Laporan Keuangan Pada Young Entrepreneur Academy Indonesia Bandung*. Jurnal Riset Akuntansi, VII(2), 23
- Makhmudah, Siti. (2020). *Konsep Pendidikan Islam dan Perkembangannya dalam Menghadapi Problem Pendidikan*. Jurnal Taffhim Al-Ilmi, 179-199.
- Nurdin, Irfan Bahar. (2018). *Faktor-Faktor Motivasi Kerja pada Karyawan Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, I(1), 77-80.
- Rijali, Ahmad. (2018). *Analisis Data Kualitatif*. Jurnal Alhadharah (17), 84.
- Salmah. (2014). *Nafkah dalam Perspektif Hadis (Tinjauan Tentang Hadis Nafkah dalam Rumah Tangga)*. Jurnal Juris 13 (1), 94.
- Senawi. (2017). *Motivasi Kerja dalam Prespektif Al-Qur'an*. Jurnal Almufida, 2(2), 107.
- Purnomo, A. (2017). Analisis Pembayaran Premi Dalam Asuransi Syariah. *Journal Of Islamic Economics*, 1(1), 30.
- Purnomo, A. (2015). *Islam dan Konsep Welfare State Dalam Ekonomi Islam*. Jurnal Al-Iqtishadiyah, II(II), 106.
- Purba Irwani & Tambun, Nisa Asnika. (2005). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan pada Grend Salera Hotel & Conventional Medan*. Jurnal Bisnis Administrasi, 4(1), 23.

### Skripsi

- Astuti, Novinda Asmarita. (2017). *Implikasi Hukum Mengabaikan Nafkah Tentang Istri Menurut Undang-Undang Perkawinan No. 1 Tahun 1974 dan Fiqh*. Ponorogo: Skripsi Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Ayuningtyas, Dwi Indriani. (2019). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Semarang: Skripsi Universitas Negeri Semarang.
- Habibi, Beni. (2005). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Semarang: Skripsi Universitas Negeri Semarang.
- Hidayarti, Merdiana Wahyu. (2017). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta*. Yogyakarta: Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Lukdiansyah. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Harga Jual Barang dan Jasa di Kawasan Makam Abah Sekumpul Martapura*. Banjarmasin: Skripsi Universitas Islam Kalimantan Banjarmasin.

Pramandhika, Ananton. (2021) *Motivasi Kerja dalam Islam*. Semarang: Skripsi.

**Website**

- Budianto, G (2017, Mei 18). *Pengertian Memberi Nafkah*. Dikutip dari <http://repo.iain.tulungagung.ac.id>. Di akses pada 18 April 2021 pukul 15.58 wita.
- Gautama, W Ananta (2017, April 20). *Pengertian Observasi*. Dikutip dari website <http://repository.redenintan.ac.id>. Di akses pada 23 April 2021 pukul 10.46 wita.
- Hidayat, Sofyan (2017, September 10). *Sejarah Pembuang Hulu*. Dikutip dari Website <http://student.umm.ac.id>. Di akses pada 22 Maret 2021 pukul 07.15 wib.
- Jinan, Muthohharun. (2019, November 05). *Kewajiban Mencari Nafkah*. Dikutip dari Website <https://republika.co.id>. Di akses pada 26 Maret 2021 pukul 22.04 wita.
- Maruroh, A (2017, Maret 12). *Definisi Motivasi*. Dikutip dari <https://etheses.uin-malang.ac.id>. Di akses pada 12 Maret 2021 pukul 07.56 wib.
- Maruroh, A (2017, Maret 12). *Pendahuluan*. Dikutip dari <http://etheses.uin-malang.ac.id>. Di akses pada pukul 05.16 wib.
- Riadi, Muchlisin. (2020, Agustus 28). *Pengertian manfaat komponen dan faktor yang mempengaruhi*. Dikutip dari <http://www.kajianpustaka.com/pengertian-manfaat-komponen-dan-faktor-yang-mempengaruhi.html>. Di akses pada 22 April 2021 pukul 16.30 wita.
- Rohmah, AN (2017, April 18) *Pengertian Skill*. Dikutip dari <http://eprints.stainkudus.ac.id>. Di akses pada 18 April 2021 pukul 14.00 wita.
- Safitri, J (2017, April 14). *Pendahuluan*. Dikutip dari <http://repository.redenintan.ac.id>. Di akses pada 12 Maret 2021 pukul 07.15 wib.
- Safitri, J (2017, April 14). *Ciri-ciri Motivasi Kerja*. Dikutip dari Website [www.webcache.googleusercontent.com](http://www.webcache.googleusercontent.com). Di akses pada 12 Maret 2021 pukul 09.16 wib.
- Safitri, J (2018, April 14). *Pendahuluan*. Dikutip dari <http://repository.radenin.ac.id>. Di akses pada 12 Maret 2021 pukul 09.55 wib.
- Sari, Dini Komala (2014, April 7) *Pengertian Pendidikan*, Dikutip dari <https://dinikomalasari.wordpress.com>. Di akses pada 21 April 2021 pukul 04:20 wita.
- Sekyuna (2014, Desember 12). *Motivasi dalam Islam*. Dikutip dari Website <https://sknal.wordpress.com>. Di akses pada 23 Maret 2021 pukul 16.22 wib.
- Setiawan, Parta (2021, Maret 30) *Pengertian Buku*. Dikutip dari [www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-buku](http://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-buku). Di akses pada 18 april 2021 pukul 12:10 wita.
- Setiawan, Parta (2021, Maret 30) *Pengertian Statistik*. Dikutip dari [www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-statistik](http://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-statistik). Di akses pada 18 april 2021 pukul 12:40 wita.
- Syaifulallah, AM (2014, Maret 11). *Motode Deskriptif*. Dikutip dari website [www.eprints.walisongo.ac.id](http://www.eprints.walisongo.ac.id). Di akses pada 23 Maret 2021 pukul 05.16 wib.
- Toyyibatussalam, T (2017, Maret 18). *Pengertian Pendidikan*. Dikutip dari Website <http://etheses.iainkediri.ac.id>. Di akses pada 18 April 2021 pukul 15.02 wita.
- Yona, M. (2018, Mei 17). *Faktor yang Mempengaruhi Skill*. Dikutip dari Website [www.journal.unrika.ac.id](http://www.journal.unrika.ac.id). Di akses pada 24 Maret 2021 pukul 06.04 wib.
- Data Desa Pembuang Hulu. Diakses pada tanggal 29 Maret 2021 pukul 19.20 wita.
- Qur'an Kemenag, *Surah Al-Jum'ah* ayat 10.
- Qur'an Kemenag, *Surah Al-Hajj* ayat 71.
- Qur'an Kemenag, *Surah Al-Ankabut* ayat 69.
- Qur'an Kemenag, *Surah Huud* ayat 6.
- Qur'an Kemenag, *Surah An-Nahl* ayat 71.
- Qur'an Kemenag, *Surah Az-Zumar* ayat 39.