

## ABSTRAK

Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan dalam memotivasi karyawannya adalah dengan cara memberikan imbalan, yang diantaranya adalah imbalan berupa insentif. Agar insentif ini dapat memotivasi karyawan, insentif yang diberikan perusahaan dapat berupa Insentif Material atau Insentif Non Material tergantung bagaimana daya tarik atau pentingnya insentif tersebut bagi karyawan. Tetapi ada beberapa hal yang perlu diperhatikan perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan pemberian insentif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karena dalam memberikan berbagai bentuk insentif kepada karyawan, perusahaan perlu mengetahui karakteristik demografi karyawan sebagai faktor yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara insentif dengan motivasi kerja karyawan. Salah satu bentuk karakteristik demografi adalah faktor usia seorang karyawan, karyawan yang memiliki usia lebih muda mungkin akan lebih termotivasi jika perusahaan memberikan insentif ketimbang seorang karyawan yang lebih senior. Hal ini dikarenakan karena motivasi seseorang dalam bekerja cenderung berubah seiring dengan penambahan usia. Karyawan dengan usia yang lebih muda akan cenderung mengejar materi dalam bekerja, sedangkan karyawan yang sudah senior akan lebih cenderung mengejar prestasi daripada materi. Populasi dan sampel yang menjadi obyek penelitian ini adalah 36 karyawan kantor direksi PT. PG. Rajawali I Surabaya. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Insentif Material dan Insentif Non Material memberikan pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. PG. Rajawali I Surabaya. Sementara efek moderasi dari faktor usia tidak secara signifikan memberikan dampak menguatkan pengaruh pemberian Insentif Material dan Insentif Non Material terhadap motivasi kerja karyawan PT. PG. Rajawali I Surabaya.

**Kata kunci:** insentif material dan insentif non material; motivasi kerja.

## ABSTRACT

One of the company's efforts made in motivating employees is by giving rewards, such rewards are in the form of incentives. In order that these incentives can motivate employees, incentives given to companies can be either Monetary Incentive or Non-Monetary Incentives depending on how the appeal or the importance of the incentives for employees. But there are a few things to note companies, particularly with regard to the granting of incentives to boost employee motivation. Because in providing various forms of incentives to employees, the company needs to know the demographic characteristics of the employees as factors that can strengthen or weaken the relationship between incentives and employee motivation. One of the demographic characteristics of the form factor is the age of an employee, an employee who has a younger age it might be more motivated if the company gives incentives rather than a more senior employee. This is because a person's motivation in working for tend to be changed along with the increase of age. Employees with a younger age will likely pursue the monetary in the work, while employees who have senior will be more likely pursue the achievement of the monetary. Population and sample which became the object of this research is the 36 employees of PT. PG. Rajawali I Surabaya. The results of the study prove that Monetary Incentives and Non Monetary Incentives give significant effects either simultaneously or partial employee motivation of PT. PG. Rajawali I Surabaya. Whereas the moderation effect of age factor is not significantly strengthen the impact of influence the granting of providing Monetary Incentives and Non Monetary Incentives of employee motivation PT. PG. Rajawali I Surabaya.

**Keywords:** monetary incentives and non monetary incentives ; employee motivation.