Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Khalifah Ali bin Abi thalib r.a memberikan wasiat kepada pegawainya, “janganlah engkau posisikan sama antara orang yang berbuat baik dan yang berbuat jelek, karena hal itu akan mendorong orang yang berbuat baik untuk senang menambah kebaikan dan sebagai pembelajaran bagi orang yang berbuat jelek”.

Faktor yang mempengaruhi prestasi antara lain yaitu, kedisiplinan, sikap, hasil kerja, pengetahuan, keterampilan, cekatan mental, tingkat motivasi kerja.

Peneliti hanya mengambil dua variabel motivasi dan pelatihan dikarenakan ada beberapa alasan antara lain yaitu waktu, pembahasan yang luas, tenaga yang terbatas dan lain-lain.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang

kerja yang puas akan pekerjaannya serta meningkatkan prestasi kerja pegawai PT Galata. Program-program motivasi dan pelatihan yang diberikan manajer PT Galata kepada karyawannya meliputi pemberian bonus, THR (tunjangan hari Raya), kompensasi berupa gaji, pemberian konsumsi untuk pegawai shift malam dan lain-lain, sedangkan untuk program pelatihannya PT Galata memberikan pendampingan dan pembekalan, pengarahan sesuai pekerjaan dan tugas karyawannya, uji coba pekerjaan selama 6 bulan, pengawasan dan pengontrolan dari manajer atas pekerjaan mereka dan lain-lain.

Dengan pemberian motivasi dan pelatihan yang diberikan PT Galatta kepada Karyawannya sebagaimana yang tertera di atas. Maka karyawannya dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan dan memenuhi tujuan perusahaan serta para karyawan berkontribusi memberikan keuntungan kepada perusahaan atas pekerjaan mereka.

Dalam fenomena yang terjadi pada PT Galatta Lestarindo yaitu adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikannya yaitu kurang lebih 20%. Dari semua pegawainya, masih terdapat adanya pegawai yang disiplin ilmu atau latar belakang pendidikannya berasal dari bidang ilmu yang tidak sesuai dengan bidang ilmu yang menangani masalah administrasi dan kepegawaian, namun mereka