**ANALISIS KINERJA DAN PENERAPAN MANAJEMEN SDM PADA KARYAWAN PT VALBURY ASIA FUTURES YOGYAKARTA**

**Muhammad Bir Aly**

**Abstrak**

Tugas akhir ini bertujuan untuk mengtahui kinerja dan penerapan manajemen SDM pada karyawan di PT. Valbury Asia Futures Yogyakarta. Adapun metodologi yang digunakan dalam tugas akhir ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan bentuk penelitian menggunakan survey atau kuesioner dan diuraikan dengan angka-angka. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *Non probability Sampling* yaitu teknik purposive sampling. Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, penulis memilih teknik *purposive sampling* yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini sampel ditentukan sebanyak 26 dari 40 karyawan PT Valbury Asia Futures. Hasil analisis data yang didapatkan adalah manaiemen sumber daya manusia pada PT. Valbury Asia Futures Yogyakarta Menunjukkan bahawa manajemen sdm yang diterapkan oleh PT Valbury Asia Futures belum menunjukkan hasil yang maksimal PT Valbury menggunakan metode margin dalam mengukur kinerja karyawannya dilihat dari data yang didapat dari dokumentasi perusahaan bahwa target yang diharuskan oleh perusahaan adalah $30.000 sedangkan *provit* yang didapatkan oleh karyawan tenaga marketing adalah $21.500 hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Valbury Asia Futures memang sangat perlu dilakukan perbaikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan marketing. Karyawan *marketing* masih perlu mengevaluasi kinerjanya dan perlu memaksimalkan pencapaian hasil akhir yang ditargetkan oleh perusahaan. Sedangkan untuk hasil analisis kinerja tenaga marketing pada PT Valbury Asia Futures Yogyakarta dengan nilai rata-rata hitung kinerja karyawan sebesar 3,17, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Valbury Asia Futures memang sangat perlu dilakukan perbaikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan *marketing*. Karyawan *marketing* masih perlu mengevaluasi kinerjanya dan perlu memaksimalkan pencapaian hasil akhir yang ditargetkan oleh perusahaan.

**Kata Kunci**: *Manajemen SDM, Kinerja Karyawan*



***PERFORMANCE ANALYSIS AND APPLICATION OF HR MANAGEMENT IN EMPLOYEES OF PT VALBURY ASIA FUTURES YOGYAKARTA***

***Muhammad Bir Aly***

***Abstract***

*This final project aims to determine the performance and implementation of HR management in marketing personnel at PT. Valbury Asia Futures Yogyakarta. The methodology used in this task is a type of quantitative research in the form of research using surveys or questionnaires and broken down with numbers. The technique used in sampling is non-probability sampling, namely purposive sampling technique. The reason for using the purposive sampling technique is that not all samples have criteria that match the phenomenon under study. Therefore, the authors chose a purposive sampling technique which stipulates certain considerations or criteria that must be met by the samples used in this study. In this study the sample was determined as many as 26 of 40 employees of PT. Valbury Asia Futures. The results of data analysis obtained are human resource management at PT. Valbury Asia Futures Yogyakarta implements that HR management implemented by PT Valbury Asia Futures has not shown maximum results PT. Valbury uses the margin method in measuring the performance of its employees, seen from the data obtained from company documentation that the target required by the company is $30,000 while the profit obtained by marketing staff is $21,500. This shows that the performance of employees at PT Valbury Asia Futures really needs to be improved. in order to improve the performance of marketing employees. Marketing employees still need their performance and need to maximize the end result targeted by the company. As for the results of the analysis of the performance of marketing personnel at PT Valbury Asia Futures Yogyakarta with an average calculated value of employee performance of 3,17, this shows that the performance of employees at PT Valbury Asia Futures really needs to be improved in order to improve employee marketing performance. Marketing employees still need their performance and need to maximize the end result targeted by the company.*

***Keywords****: HR Management, Employee Performance*