

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Melalui pembahasan pada penelitian, kesimpulan menunjukkan kesimpulan bahwa Sistem Pendukung Keputusan yang dikembangkan ditujukan untuk pemilihan pegawai BerAKHLAK *of The Month* berhasil dibuat menggunakan kombinasi penerapan metode AHP sebagai penentu bobot pada kriteria melalui perbandingan berpasangan dan analisis konsistensi, sehingga menjamin keakuratan bobot kriteria yang dihasilkan. Selanjutnya metode SAW digunakan untuk menormalisasi nilai pegawai berdasarkan kriteria untuk mendapatkan hasil perangkingan pegawai BerAKHLAK yang dilakukan secara otomatis oleh sistem. Proses pengembangan sistem menerapkan metode *Extreme Programming* (XP). Dalam proses desain sistem, digunakan pemodelan melalui diagram UML seperti use case dan activity diagram, disertai perancangan database yang mengacu pada CDM dan PDM. Proses implementasi dilakukan dengan memanfaatkan PHP dan MySQL sebagai sistem manajemen database yang digunakan untuk penyimpanan. Pengujian sistem dilakukan melalui pengujian *Blackbox Testing* guna memastikan bahwa seluruh fungsionalitas sistem berjalan sesuai harapan. Berdasarkan skenario uji, sistem berhasil menjalankan semua fitur dengan baik. Selain itu, pengujian *User Acceptance Testing* (UAT) dilakukan untuk memastikan kebutuhan pengguna terpenuhi. Hasil UAT menunjukkan total skor sebesar 273 dari maksimum 300 poin, atau setara dengan 91%, yang termasuk dalam kategori penilaian “Sangat Baik” berdasarkan standar yang digunakan.. Sistem ini tidak hanya memenuhi aspek fungsionalitas yang diharapkan, tetapi juga diterima dengan baik oleh pengguna, sehingga proses pemilihan pegawai BerAKHLAK menjadi lebih cepat dan efisien. Selain itu, hasil perhitungan pada sistem terbukti selaras dengan perhitungan manual. Hal ini menunjukkan bahwa sistem yang dikembangkan cukup akurat dan dapat diandalkan sebagai alat bantu pengambilan keputusan dalam menentukan pegawai terbaik berdasarkan kriteria BerAKHLAK.

5.2 Saran

Merujuk pada hasil pembahasan, berikut saran pengembangan sistem di masa mendatang:

1. Kriteria yang digunakan bersifat lebih objektif. Dalam SPK, penggunaan kriteria yang bersifat objektif atau kriteria yang dapat diukur secara jelas dan konsisten lebih dianjurkan agar pengukuran dapat dilakukan lebih akurat dan hasil keputusan yang diperoleh lebih valid. misalnya jumlah tugas yang diselesaikan, maka seluruh pegawai dinilai berdasarkan data yang nyata dan bisa dihitung.
2. Melakukan eksplorasi terhadap metode-metode pengambilan keputusan lain yang memiliki karakteristik berbeda, seperti TOPSIS, Weighted Product (WP), Profile Matching, dan sebagainya. Pengujian dan perbandingan berbagai metode dapat membantu menentukan kombinasi atau metode yang paling efektif dan efisien dalam konteks organisasi, sehingga meningkatkan kualitas sistem pendukung keputusan secara keseluruhan.
3. Pengembangan fitur tambahan agar dapat digunakan oleh banyak *role users*. Dalam proses maintenance sistem, penyesuaian fitur juga dapat terus ditambahkan agar setiap pengguna seperti kepala bagian, atau staf lainnya dapat mengakses fungsi-fungsi tertentu sesuai kebutuhan dan kepentingan masing-masing. Hal ini bertujuan agar sistem menjadi lebih fleksibel, adaptif, dan relevan dengan peran pengguna di lingkungan organisasi. Selain itu, pada kondisi perolehan nilai akhir yang sama, sistem dapat memfasilitasi proses penetapan pegawai terbaik secara lebih kolaboratif dengan melibatkan pihak-pihak terkait, sehingga keputusan akhir tetap adil, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.