
**KESAHAN DAN KEBOLEHPERCAYAAN *TIMBUILD INSTRUMENT* BAGI
PROGRAM PEMBENTUKAN PASUKAN DALAM KALANGAN
KAKITANGAN UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

***Validity and reliability of Timbuild Instrument for Team Building Program Among
Universiti Pendidikan Sultan Idris Staffs***

Omar Firdaus Mohd Said, Jaffry Zakaria*, Rozaireen Muszali,
Yusop Ahmad, Farizul Athir Mohd Ramli & Abd Rashid Abd Hamid

Fakulti Sains Sukan dan Kejurulatihan, Universiti Pendidikan Sultan Idris, Malaysia

Corresponding Author: jaffry@fsskj.upsi.edu.my

Published online: 26 June 2023

To cite this article (APA): Mohd Said, O. F., Zakaria, J., Muszali, R., Mohd Ramli, F. A., & Abd Hamid, A. R. (2023). Validity and reliability of Timbuild Instrument for Team Building Program Among Universiti Pendidikan Sultan Idris Staffs: Kesahan dan Kebolehppercayaan Timbuild Instrument bagi program Pembentukan Pasukan dalam kalangan kakitangan Universiti Pendidikan Sultan Idris. *Jurnal Sains Sukan & Pendidikan Jasmani*, 12(1), 27–33. <https://doi.org/10.37134/jsspj.vol12.1.4.2023>

To link to this article: <https://doi.org/10.37134/jsspj.vol12.1.4.2023>

ABSTRAK

Setiap tahun, program pembentukan pasukan dijalankan di pelbagai sektor kerajaan atau swasta. Di sebalik kekerapan menjalankan program tersebut, adalah penting untuk menilai sejauh mana program ini benar-benar berhasil. Dalam usaha melihat keberhasilan program tersebut, perlu ada satu standard atau instrumen yang disahkan. Justeru, kajian ini dijalankan untuk menilai kesahan dan kebolehppercayaan *TimBuild Instrumen*, iaitu instrumen penilaian sendiri bagi program pembentukan pasukan dalam kalangan kakitangan Universiti Pendidikan Sultan Idris. Lima orang pakar bidang dan dua orang pakar bahasa telah terlibat dalam proses mencari kesahan instrumen yang dibina. Hasil penilaian kesahan menunjukkan nilai kesahan pakar bidang secara keseluruhan adalah .87, manakala bagi kesahan pakar bahasa pula mencatatkan nilai .85. Proses kebolehppercayaan item *TimBuild Instrument* pula dilaksanakan kepada kumpulan kajian rintis iaitu seramai 40 orang. Hasil analisis pekali *Cronbach Alpha* (α) mencatatkan nilai $r=.85$. Hasil kajian ini secara keseluruhan menunjukkan *TimBuild Instrumen* merupakan instrumen yang mempunyai nilai kesahan dan kebolehppercayaan yang tinggi, seterusnya boleh digunakan dalam program pembentukan pasukan. Pembangunan *TimBuild Instrumen* ini sangat signifikan dengan keperluan dan peningkatan prestasi kakitangan universiti selepas pandemik Covid-19 yang sedikit sebanyak memberi kesan kepada hubungan antara kakitangan.

Kata kunci: pembangunan instrumen, *TimBuild Instrument*, pembangunan pasukan dan kakitangan universiti

ABSTRACT

Every year, team building programs are conducted in various government or private sectors. Despite the frequency of running the program, it is important to evaluate the extent to which the program actually works. In an effort to see the success of the program, there needs to be a standard or validated instrument. Therefore, this study was conducted to assess the validity and reliability of the *TimBuild Instrument*, which is a self-assessment instrument for the team building program among the staff of Universiti Pendidikan Sultan Idris. Five field experts and two language experts were involved in the process of finding the validity of the constructed instrument. The results of the validity evaluation show that the validity value of field experts as a whole is .87, while the validity of language experts recorded a value of .85. The reliability process of *TimBuild Instrument* items was carried out to a pilot

study group of 40 people. The results of the Cronbach Alpha (α) coefficient analysis recorded a value of $r=.85$. The results of this study as a whole show that the TimBuild Instrument is an instrument with high validity and reliability, which can be used in team building programs. The development of TimBuild instrument is very significant with the needs and performance improvement of university staff after the Covid-19 pandemic which to some extent has an impact on the relationship between staff.

Keywords: *instrument development, TimBuild Instrument, team building and university staff*

PENGENALAN

Sejak diumumkan Malaysia melalui fasa endemik pasca Covid-19, pelbagai aktiviti harian sudah mula berlaku seperti biasa. Pada tahun 2020, apabila dunia dilanda penularan wabak tersebut, masyarakat dunia terdedah dengan ancaman penyakit yang tidak menemukan sebarang ubat bagi menanganinya. Masyarakat terpaksa berkurung dirumah bagi mengelakkan penularan wabak tersebut yang sangat membimbangkan. Segala kegiatan aktiviti harian tidak lagi dapat dilaksanakan seperti biasa. Pandemik yang melanda selama hampir dua tahun yang lalu sedikit sebanyak telah merencatkan aktiviti serta pergaulan masyarakat akibat terkurung lebih dua tahun tanpa sebarang aktiviti sosial.

Menurut Karasneh, Al-Azzam, Muflih, Soudah, Hawamdeh, dan Khader (2021), akibat penularan covid-19, persepsi masyarakat terhadap penularan covid-19 menyebabkan tahap pengetahuan dan pendedahan mereka terhadap aktiviti sosial semakin kurang. Mereka mengasingkan diri akibat kegusaran mereka dijangkiti penyakit melalui pelbagai cara. Ini sekaligus menyebabkan berlaku jurang sosial dalam kalangan masyarakat ketika itu. Selain itu, berdasarkan kajian Bostan, Erdem, Ozturk, Kilic, dan Yilmaz (2020), akibat penularan covid-19 dua tahun yang lalu, perubahan yang ketara dapat dilihat pada masyarakat di Turki dari pelbagai aspek seperti jurang sosial, psikologi masyarakat serta kelembapan ekonomi negara. Perubahan tersebut mengakibatkan sensitiviti masyarakat Turki terhadap kesedaran mengawal dan menjaga diri dari dijangkiti sangat tinggi. Maka secara tidak langsung mengakibatkan jurang sosial dalam kalangan masyarakat semakin ketara.

Hal ini menyebabkan perlunya inisiatif oleh pihak pengurusan untuk merangka program merapatkan kembali kakitangan dalam organisasi. Ini termasuklah Universiti Pendidikan Sultan Idris, yang mewajibkan kesemua kakitangannya menghadiri program pembentukan pasukan ketika Fasa Endemik Covid-19. Banyak kajian telah menunjukkan keberkesanan program pembentukan pasukan kepada peningkatan prestasi kerja sesebuah organisasi (Khan & Wajidi, 2019). Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan personaliti individu terlibat yang secara tidak langsung meningkatkan produktiviti apabila bekerja secara berpasukan.

Menurut Riggio (2014), peningkatan prestasi kerja sangat signifikan dengan peningkatan motivasi pekerja. Maka aktiviti pembentukan pasukan dilihat mampu memberikan sumber motivasi prestasi kerja yang maksimum. Pekerja perlu diberikan ruang kesenggangan dengan melakukan aktiviti yang boleh mengukuhkan hubungan sesama ahli didalam sesebuah organisasi. Maka melalui kajian Riggio (2014) jelas menyatakan bahawa, motivasi kerja pekerja dalam sesebuah organisasi juga perlu ditingkatkan.

Tatkala wujudnya program-program pembentukan pasukan, penting untuk pengurusan organisasi mengetahui keberkesanan program yang dirangka. Ini penting agar perbelanjaan yang diperuntukkan tidak sia-sia dan sebarang kelemahan dapat ditingkatkan. Pembinaan instrumen untuk menilai keberkesanan program adalah penting untuk memastikan program benar-benar efektif. Untuk menggunakan instrumen ini, proses kesahan dan kebolehpercayaan perlu dilakukan. Justeru, kajian ini dijalankan untuk; i) menentukan kesahan konten, ii) menentukan kesahan Bahasa dan iii) menentukan kebolehpercayaan TimBuild Instrument sebagai instrumen penilaian sendiri program pembentukan pasukan dalam kalangan kakitangan Universiti Pendidikan Sultan Idris.

METODOLOGI

Bagi pelaksanaan kajian ini, pengkaji menggunakan rekabentuk kuantitatif yang menggunakan pendekatan analisis deskriptif. Bagi pembinaan instrumen kajian ini, pengkaji telah membangunkan suatu instrumen penilaian sendiri pembentukan pasukan. Bagi pelaksanaan kajian ini, proses awal pembangunan instrumen ini melalui dua proses iaitu proses kesahan dan kebolehpercayaan instrumen penilaian sendiri pembentukan pasukan. Item yang telah dibangunkan oleh pengkaji adalah berdasarkan kepada kaedah analisis dokumen dan juga kajian-kajian lampau. Hasil analisis dokumen dan juga kajian-kajian lampau, empat atribut utama telahpun dikenalpasti sebagai kerangka utama pembinaan instrumen pembentukan pasukan.

Seramai lima orang pakar bidang telah terlibat dalam memastikan laras konten berkaitan instrumen penilaian sendiri ini. Pakar bidang yang dikenalpasti terdiri daripada mereka yang berpengalaman dalam bidang kepimpinan dan organisasi. Selain itu, dua orang pakar Bahasa telah terlibat sebagai pakar yang akan menentukan kesesuaian laras Bahasa dalam instrumen penilaian tersebut. Pakar Bahasa yang dikenalpasti adalah terdiri daripada mereka yang berpengalaman dalam bidang Bahasa itu sendiri. Menurut Mohd Said, Md Taff dan Hashim (2020) penentuan 5 pakar bidang dalam penentuan sesuatu proses pembinaan item instrumen adalah bersesuaian.

Menurut Hashim (2014) dan Awang (2014) menjelaskan terdapat tiga jenis kesahan iaitu kesan kandungan, kesahan kriteria dan juga kesahan konstruk. Bagi penentuan kesahan sesuatu kandungan, Hashim dan Raj (2018) menjelaskan bahawa elemen penting dalam pembinaan item instrumen adalah kejelasan penggunaan perkataan dan ayat agar ianya memberi maksud yang tepat dan format instrumen. Instrumen yang telah disemak untuk menentukan kesahan kandungan oleh pakar, pengkaji menggunakan formula yang dicadangkan oleh Hashim (2014), dan Chua (2012) dalam menentukan kesahan pakar bidang. Berikut merupakan formula menentukan kesahan:

$$\frac{\text{Jumlah skor (X)}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100\% = \text{Pencapaian Kesahan Kandungan}$$

Berikut merupakan kronologi proses kesahan kandungan item instrumen yang dijalankan oleh pengkaji sepanjang proses tersebut. Bagi proses pelaksanaan mendapatkan kesahan pakar bidang, pengkaji telah mengemilkan set soalan instrumen kepada pakar bidang yang dikenalpasti. Pakar bidang yang dilantik menilai dan meneliti kesemua item instrumen tersebut. Pakar bidang meneliti kesemua item instrumen tersebut dan melihat kesesuaian bagi setiap item yang mewakili konstruk tersebut. Pengkaji memilih menggunakan skala *Semantic Differential* yang menggunakan 10 skala pemeringkatan yang mewakili nilai 0 - 10 (tidak setuju – sangat setuju) (Jadual 1). Antara kajian awal yang pernah dijalankan menggunakan skala *Semantic Differential* ini adalah kajian oleh Osgood (1964). Skala ini merupakan skala yang menentukan tentang perilaku sikap dan tingkahlaku seseorang individu. Selain itu, kajian yang telah dijalankan oleh Stoklasa, Talášek dan Stoklasová (2019) dan juga Mohd Said et al (2020) menyatakan skala *Semantic Differential* mengukur sikap, pendapat yang tidak mempunyai gandaan atau senarai semak tetapi ianya tersusun iaitu dari baris paling kanan sebagai yang positif manakala baris paling kiri mewakili yang negatif. Data yang bakal diperolehi juga merupakan data berbentuk *interval*. Maka ianya dilihat sebagai skala yang bersesuaian dengan kehendak kajian ini.

Jadual 1. Nilai skor pemarkahan pakar bidang

| Skor pemarkahan item instrumen | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Tidak Setuju | | | | | | | | | | Sangat Setuju |

DAPATAN DAN PERBINCANGAN

Nilai pekali kesahan .70 dianggap mencapai tahap pencapaian yang tinggi (Sidek & Jamaludin, 2005; Drost 2011). Maka didalam hasil kajian yang telah dilaksanakan, dapatan kesahan pakar bidang mendapati nilai kesahan pakar bidang secara keseluruhannya bagi ketiga-tiga atribut adalah $r=.87$ (Jadual 2) manakala nilai kesahan pakar bahasa pula menunjukkan nilai $r=.85$ (Jadual 3). Ini menjelaskan bahawa, dapatan kesahan pakar bidang dan pakar bahasa adalah cemerlang dan boleh diterima. Berikut adalah dapatan yang diperolehi daripada proses kesahan pakar bidang dan juga pakar bahasa.

Jadual 2. Nilai Kesahan kandungan oleh Panel Pakar Bidang

| Pakar / skor | Peng.Organisasi | Kepimpinan | Kesepaduan Kump | Skor |
|-------------------|-----------------|------------|-----------------|------|
| <i>Pakar 1</i> | 8 | 9 | 9 | .86 |
| <i>Pakar 2</i> | 8 | 9 | 9 | .86 |
| <i>Pakar 3</i> | 9 | 9 | 9 | .90 |
| <i>Pakar 4</i> | 8 | 9 | 9 | .86 |
| <i>Pakar 5</i> | 8 | 9 | 8 | .83 |
| Nilai keseluruhan | | | | .87 |

Jadual 3. Nilai Kesahan kandungan oleh Panel Pakar Bahasa

| Pakar / skor | Peng.Organisasi | Kepimpinan | Kesepaduan Kump | Skor |
|-------------------------|-----------------|------------|-----------------|------|
| Pakar 1 | 8 | 8 | 9 | .85 |
| Pakar 2 | 9 | 8 | 8 | .86 |
| Nilai keseluruhan $r =$ | | | | .85 |

Instrumen yang mempunyai kesahan, belum tentu mempunyai kebolehpercayaan (Mohd Said et al, 2020; Hashim 2014). Maka bagi memastikan instrumen yang telah sah ini mempunyai kebolehpercayaan, proses seterusnya adalah proses bagi mendapatkan nilai kebolehpercayaan. Kebolehpercayaan merujuk kepada ketekalan item soal selidik dalam sesuatu kajian yang dijalankan (Hashim, 2014). Dalam kajian yang dijalankan ini, pengkaji melihat kebolehpercayaan instrumen yang telah dibangunkan oleh pengkaji selepas melalui fasa kesahan kandungan oleh pakar bidang dan juga pakar bahasa. Bagi melihat kebolehpercayaan instrumen penilaian sendiri ini, model pekali *Cronbach Alpha* (α) digunakan dalam menentukan ketekalan item soal selidik. Menurut Mohd Said et al. (2020) dan Hashim (2015), nilai *Cronbach Alpha* (α) yang boleh diterima kebolehpercayaannya adalah di antara 0.71 – 0.99 (terbaik). Berikut (Jadual 4) dinyatakan interpretasi skor *Cronbach Alpha* (α) sepertimana yang berikut:

Jadual 4. Interpretasi Skor *Cronbach Alpha* (α)

| Skor <i>Alpha-Crobach</i> | Kebolehpercayaan |
|----------------------------------|--|
| 0.8 – 1.0 | Sangat baik dan efektif dengan tahap konsistensi yang tinggi |
| 0.7 – 0.8 | Baik dan boleh diterima |
| 0.6 – 0.7 | Boleh diterima |
| <0.6 | Item perlu dibaiki |
| <0.5 | Item perlu digugurkan |

Sumber: Bonett dan Wright, (2015)

Bagi mendapatkan kebolehpercayaan instrumen, pengkaji telah melaksanakan kajian rintis. Kajian rintis merujuk kepada pelaksanaan kajian yang menyerupai kajian sebenar kepada sampel yang hampir sama bagi tujuan mendapatkan suatu nilai kebolehpercayaan. Bagi proses pelaksanaan kajian rintis, seramai n=40 orang telahpun digunakan kepada kumpulan guru-guru yang bertugas sebagai tenaga pengajar serta terlibat dengan pelbagai urusan pengurusan pejabat. Pemilihan sampel kajian rintis ini adalah memandangkan kumpulan kajian rintis juga merupakan kumpulan yang hampir sama dengan kumpulan kajian sebenar iaitu mengajar dan mendidik serta kakitangan sekolah yang terlibat dengan urusan pentadbiran pejabat. Menurut Md Said et al (2020) lagi, pelaksanaan kajian rintis bagi mendapatkan nilai kebolehpercayaan sesuatu instrumen memadai menggunakan sampel sekurangnya 30 orang. Ini disokong oleh Hashim (2014) yang menyatakan bagi mendapat nilai kebolehpercayaan instrumen, pelaksanaan kajian rintis memadai dengan jumlah sampel sekurang-kurangnya n=30 orang.

Hasil kajian mendapati, nilai pekali *Cronbach Alpha* (α) bagi kajian ini adalah $r=.87$. Ini menjelaskan bahawa, berdasarkan kepada interpretasi skor *Cronbach Alpha* (α) instrumen Pembangunan Pasukan *TimBuild Instrument* bagi kakitangan Ptj Universiti Pendidikan Sultan Idris. Jadual 5 menunjukkan hasil dapatan pekali *Cronbach Alpha* (α) dalam menentukan ketekalan item *TimBuild Instrument* yang dibangunkan.

Jadual 5. Nilai kebolehpercayaan Konstruk bagi *TimBuild Instrument*

| Konstruk | Nilai Alpha |
|------------------------------|--------------------|
| <i>Pengurusan Organisasi</i> | .80 |
| <i>Kepimpinan</i> | .84 |
| <i>Kesepaduan Kumpulan</i> | .86 |
| Keseluruhan Konstruk | .83 |

Pengkaji melihat instrumen pembentukan pasukan (*TimBuild Instrument*) ini merupakan antara sumbangan awal dalam bidang pengurusan organisasi di Malaysia. Pembentukan pasukan ini juga merupakan antara elemen penting kepada peningkatan prestasi organisasi sekaligus mampu menilai tahap prestasi individu disesebuah organisasi.

Jadual 6. Rumusan dapatan fasa pembangunan *TimBuild Instrument*

| Bil | Perkara | Nilai | Catatan |
|-----|----------------------------------|-------|-----------------------|
| 1 | Nilai Kesahan Konten (Bidang) | .87 | Baik |
| 2 | Nilai kesahan Konten (Bahasa) | .85 | Baik |
| 3 | Nilai Kebolehpercayaan Instrumen | .83 | Baik & boleh diterima |

Berdasarkan kepada rumusan dalam Jadual 6, *TimBuild Instrument* ini merupakan instrumen penilaian yang baik dan boleh digunakan dalam menilai keberkesanan program pembentukan pasukan yang dijalankan seterusnya menjadi antara faktor penting kepada peningkatan prestasi kerja di organisasi.

KESIMPULAN

Kesimpulannya, *TimBuild Instrument* merupakan instrumen penilaian sendiri program pembentukan pasukan yang mempunyai nilai kesahan dan kebolehpercayaan yang tinggi dan boleh digunakan untuk menilai keberkesanan program yang dijalankan. Instrumen (*TimBuild Instrument*) ini akan menjadi instrumen utama yang boleh digunakan dalam mengukur dan menilai tahap serta prestasi kerja individu berdasarkan kepada konstruk-konstruk utama dalam pembentukan pasukan itu sendiri. Selain itu, instrumen ini juga sangat bersesuaian dengan lanskap dan persekitaran yang berlatar belakang persekitaran kerja rakyat di Malaysia. Kajian pada masa akan datang dicadangkan dijalankan kepada pelbagai lapisan dalam organisasi untuk melihat kesesuaiannya untuk digunakan dalam organisasi yang pelbagai.

RUJUKAN

- Awang, Z. (2014). *Research Methodology And Data Analysis (2nd Ed.)*. Universiti Teknologi Mara, Malaysia: Uitm Press.
- Bonett, D. G., & Wright, T. A. (2015). Cronbach's Alpha Reliability: Interval Estimation, Hypothesis Testing, And Sample Size Planning. *Journal Of Organizational Behavior*, 36(1), 3-15.
- Bostan, S., Erdem, R., Ozturk, Y. E., Kilic, T., & Yilmaz, A. (2020). The effect of COVID-19 pandemic on the Turkish society. *Electron J Gen Med*. 2020; 17 (6): em237.
- Chua, Y. P. (2012). *Mastering Research Methods*. Mcgraw-Hill Education.
- Drost, E. A. (2011). Validity and reliability in social science research. *Education Research and perspectives*, 38(1), 105-123.
- Hashim, A. (2014). *Panduan Analisis Data Secara Efisien*. Bandar Baru Bangi: Dubook Press Sdn. Bhd.
- Hashim, A., & Raj, A. A. (2018). Construct Validity And Reliability Of Outdoor Education Evaluation Instrument. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(05).
- Karasneh, R., Al-Azzam, S., Muflih, S., Soudah, O., Hawamdeh, S., & Khader, Y. (2021). Media's effect on shaping knowledge, awareness risk perceptions and communication practices of pandemic COVID-19 among pharmacists. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 17(1), 1897-1902.
- Khan, M. R., & Wajidi, A. (2019). Role of leadership and team building in employee motivation at workplace. *GMJACS*, 9(1), 11-11.
- Mohd Said, O. F., Md Taff, M. A., & Hashim, A. (2020). Self-Assessment Instrument Model Competency Level of Outdoor Education Coaches Co-Curriculum Center In Malaysia. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(2), 5997-6007.
- Osgood, C. E. (1964). Semantic Differential Technique In The Comparative Study of Cultures. *Journal of American Anthropologist*, 66(3), 171-200.
- Riggio, R. E. (2014). *Introduction to Industrial/ Organizational Psychology*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Sidek, M. N., & Jamaludin, A. (2005). *Pembinaan Modul: Bagaimana Membina Modul Latihan dan Modul Akademik*. Serdang, Selangor: Penerbit Universiti Putra Malaysia.

Stoklasa, J., Talášek, T., & Stoklasová, J. (2019). Semantic Differential for the Twenty-First Century: Scale Relevance and Uncertainty Entering The Semantic Space. *Quality & Quantity*, 53(1), 435-448.