

Artikel

Pengaruh Motivasi Hedonik, Nilai Harga Dan Tabiat Menggunakan E-Pembelajaran Terhadap Kepuasan Kerja Kakitangan Akademik di Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA) di Sabah
(Influence of Hedonic motivation, price value and e-learning habits towards academicians' job satisfaction in Sabah Public Higher Education Institutions (PHEIs))

Kee.Y.Sabariah Kee Mohd Yussof, Norshahzanani Sudirman, Mahadirin Ahmad, Jalihah Md Shah,
Jurry Foo & Ramlah Daud

Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Malaysia Sabah, 88400 Kota Kinabalu,
Sabah, Malaysia

*Pengarang Koresponden: norshahzanani.sudirman@gmail.com

Diserah: 15 Disember 2024

Diterima: 20 Februari 2025

Abstrak: Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti model *Unified Theory Of Acceptance and Use of Technology* (UTAUT) dalam menilai penerimaan ahli akademik terhadap e-pembelajaran dan hubungannya dengan kepuasan kerja. E-pembelajaran merujuk kepada penggunaan media elektronik, alat teknologi digital seperti komputer riba, telefon pintar, dan TV interaktif dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Platform teknologi seperti e-pembelajaran dalam sistem pendidikan dapat meningkatkan pengalaman pelajar dan memberi manfaat kepada kakitangan akademik. Perkembangan teknologi dan digitalisasi dalam bidang pendidikan menggalakkan penggunaan e-pembelajaran di universiti. Walau bagaimanapun tidak semua kakitangan akademik boleh menerima e-pembelajaran. Ini disebabkan oleh sebahagian daripada mereka lebih menggemari kaedah tradisional atau pembelajaran secara bersemuka. Bagi menguji hipotesis kajian ini, soal selidik telah diedarkan kepada 200 orang kakitangan akademik di Institut Pengajian Tinggi Awam (IPTA) di Sabah. Kajian ini menggunakan kaedah persampelan rawak mudah dan soal selidik telah dihantar melalui borang *Google* dan e-mail kepada responden kajian. Analisis deskriptif dan regresi mudah digunakan untuk menganalisis data kajian. Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa motivasi hedonik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja kakitangan akademik. Walau bagaimanapun, tabiat dalam menggunakan e-pembelajaran dan nilai harga adalah tidak signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Dapatan kajian ini memberi impak terhadap teori UTAUT dalam konteks di Sabah. Manakala dari aspek praktikal menunjukkan organisasi perlu memberi sokongan terhadap kakitangan akademik dengan mengadakan latihan dan perkongsian maklumat berkaitan e-pembelajaran.

Kata kunci: E-pembelajaran; motivasi hedonik kepuasan kerja; kakitangan akademik; IPTA

Abstract: This study intended to identify the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT) model in understanding academician's adoption to e-learning and the relationship with job satisfaction. E-learning refers to the use of electronic media, digital technology tools such as laptop, smart phone, and interactive TV in teaching and learning process. The development of technology and digitalization in education has encouraged the use of e-learning in universities. However, not all academic staff can accept e-learning. This is because some of them prefer traditional methods or face-to-face learning. To test the hypothesized model, data were collected from 200 academic staff at Sabah *Public Higher Education Institutions (PHEIs)* using questionnaire. The simple random sampling was used to collect data via Google Forms and email to targeted respondents. The collected data were analysed using the descriptive and simple

regression analysis. As hypothesized, the results of the study showed that hedonic motivation were significant and influences of academicians' adoption to e-learning and job satisfaction. However, habit in e-learning usage and price value were not significant to job satisfaction. The findings of this study have an impact on the UTAUT theory in the context of Sabah. Meanwhile, from a practical aspect, it shows that organizations need to provide organizational support regarding technology adoption, such as conducting training and sharing information related to e-learning.

Keywords: E-learning; hedonic motivation; job satisfaction; academic staff; IPTA

Pengenalan

Theory Of Acceptance and Use of Technology (UTAUT) mengandungi elemen motivasi hedonik, nilai harga portal e-pembelajaran dan tabiat menggunakan e-pembelajaran yang digunakan dalam menilai kesannya terhadap kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan akademik di Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA) di Sabah. Teori UTAUT merupakan teori yang menerangkan tentang tingkahlaku manusia dan persekitaran teknologi (Venkatesh et al., 2012; Twum et al., 2022). Kewujudan teknologi dalam arena pendidikan di Institusi Pengajian Tinggi (IPT) telah mempengaruhi proses pembelajaran secara tradisional. Kakitangan akademik dan IPT kini mempunyai pilihan sama ada menggunakan pembelajaran bersemuka, pembelajaran teradun atau menggunakan e-pembelajaran sepenuhnya. Namun kaedah pembelajaran ini mempengaruhi tingkahlaku kakitangan akademik khususnya dan kepuasan kerja mereka. Gunasinghe et al. (2020) menyatakan teori UTAUT tidak dapat meramal tingkahlaku pengguna semasa menggunakan teknologi apatah lagi ahli akademik yang berhadapan dengan perubahan teknologi. Ada kemungkinan penggunaan teknologi ini memberi kesan terhadap motivasi bekerja atau sebaliknya. Namun pengalaman menggunakan teknologi, kemahiran yang ada, kepercayaan dan keyakinan menggunakan teknologi mendorong kakitangan akademik menerima e-pembelajaran sebagai satu alternatif dalam menjalankan tugas mereka.

Penggunaan teknologi dalam pekerjaan dan impaknya terhadap kepuasan kerja masih lagi berhadapan dengan perdebatan sarjana terdahulu. Martin et al. (2022) menyatakan penggunaan teknologi dalam pekerjaan memberi kesan terhadap kepuasan kerja, namun kesannya berbeza mengikut peringkat umur dan jantina. Malah kajian mereka mendapati penggunaan teknologi dalam pekerjaan menyebabkan pekerja kurang mencapai kepuasan kerja kerana merasa terasing dan tidak dapat membuat keputusan yang wajar berkaitan pekerjaan.

Gan et al. (2024) dalam konteks di Malaysia menyatakan kepuasan kerja kakitangan akademik adalah dipengaruhi oleh tuntutan kerja dan iklim keselamatan psikososial. Dapatan kajian yang dijalankan dalam kalangan pensyarah muda di lima buah universiti tempatan di Malaysia menjelaskan bahawa kakitangan akademik memerlukan sokongan daripada pihak universiti dalam mewujudkan persekitaran kerja dan elemen yang ditekankan adalah berkaitan dengan latihan e-pembelajaran, kemudahan e-pembelajaran dan prosidur e-pembelajaran yang jelas agar ia dapat membantu mereka memenuhi tuntutan kerja yang mencabar pada masa kini.

Kepentingan e-pembelajaran dalam kajian ini menekankan aspek kesejahteraan pekerjaan dan membantu kakitangan akademik mengurangkan beban tugas yang sedia ada. Peranan kakitangan akademik dalam pentadbiran, memenuhi tuntutan Myra dalam penulisan dan penyelidikan serta pada masa yang sama tidak mengabaikan aspek pengajaran dan pembelajaran menjadikan e-pembelajaran satu elemen yang perlu diberi perhatian (Gan et al., 2024).

Sehubungan dengan itu melalui model UTAUT, elemen motivasi hedonik, nilai harga portal dan tabiat menggunakan e-pembelajaran adalah pemboleh ubah yang mempengaruhi penggunaan teknologi dan memberi kesan terhadap kepuasan kerja. Meske et al. (2019) menyatakan motivasi hedonik ini berhadapan dengan jurang kajian apabila isu ini jarang dikaji dalam perspektif pekerja dan kaitannya dengan teknologi. Elemen ini perlu diketengahkan untuk memahami tingkahlaku pekerja dalam persekitaran kerja digital. Motivasi hedonik mempengaruhi tingkahlaku menggunakan digital dan sikap menerima medium digital dalam pembelajaran (Alkhwaldi., 2023; Ayasrah., 2020) manakala tabiat menggunakan e-pembelajaran menjadi satu

ukuran kepada kakitangan akademik untuk menggunakan e-pembelajaran. Dalam memenuhi tuntutan kerja dan perkembangan era digitalisasi, di mana ada segelintir kakitangan akademik lebih suka menggunakan kaedah tradisional berbanding e-pembelajaran (Ndebele & Mbodila., 2022). Namun ada juga kakitangan akademik yang menjadikan e-pembelajaran ini sebagai satu tabiat atau mereka mengemari e-pembelajaran. Dua perspektif antara tabiat suka menggunakan dan terpaksa menggunakan e-pembelajaran kerana tuntutan tugas menjadi satu perdebatan yang menarik untuk dikaji. Tambahan pula, dasar e-pembelajaran Negara pada masa kini telah menekankan konsep e-pembelajaran dalam pengajaran dan pembelajaran di IPT. Sehubungan dengan itu, kajian ini bertujuan untuk mengkaji tahap motivasi hedonik, nilai harga dan tabiat menggunakan e-pembelajaran dalam kalangan kakitangan akademik dan mengenalpati pengaruh faktor motivasi hedonik, nilai harga dan tabiat dalam menggunakan teknologi terhadap kepuasan kerja kakitangan akademik.

Sorotan Literatur

1. Konsep e- Pembelajaran

E-pembelajaran adalah berpaksikan penggunaan sesawang dalam kerja pengemaskinian, penyampaian, penyimpanan, pengeluaran dan perkongsian maklumat (Taib et al., 2021). E-pembelajaran turut didefinisikan sebagai pendekatan proses pengajaran dan pembelajaran yang dikategorikan sebagai penggunaan teknologi maklumat dalam meningkatkan kualiti pendidikan (Wong Ai Bing & Khairul Azhar Jamaludin., 2021).

Liu dan Yu. (2023) menjelaskan e-pembelajaran sebagai satu proses pendidikan yang membolehkan pemindahan pengetahuan dan kemahiran secara fleksibel kepada penerima tanpa mengira masa dan lokasi. Kajian ini menjelaskan bahawa, gabungan pendidikan dan teknologi telah menyediakan platform baharu untuk individu belajar dalam era teknologi maklumat dan komunikasi. Selain itu, kaedah pendidikan e-pembelajaran memanfaatkan rangkaian teknologi maklumat seperti teknologi berasaskan web, pengkomputeran awan (*cloud computing*), kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) dan *machine learning* untuk membentuk jalan penyelesaian kepada isu dan cabaran yang timbul akibat kemajuan IT dalam bidang pendidikan (Oyedotun., 2020). Pembelajaran merupakan kaedah pendidikan yang berbentuk arahan daripada teknologi, yang mana ia direka untuk membolehkan seseorang individu mencapai matlamat pembelajaran tertentu tanpa memerlukan pelajar dan pengajar berada di lokasi fizikal yang sama.

2. Penerimaan Teknologi berdasarkan Model UTAUT

Model *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology* atau UTAUT adalah model yang menjelaskan secara terperinci mengenai penerimaan dan penggunaan teknologi baharu dalam kalangan individu, yang mana model ini dibentuk melalui ciri konseptual dan elemen empirikal yang sama dalam lapan (8) model terdahulu (Venkatesh et al., 2016). Kajian-kajian lepas berkaitan UTAUT dan penerimaan sistem e-pembelajaran telah meluas diimplimentasikan dalam bidang pendidikan (Kee.Y.Sabariah et al., 2021; Twum et al., 2022 dan Abbad., 2021). UTAUT terbukti menjadi peramal yang baik dalam kajian Gunasinghe et al. (2019) apabila menghasilkan keputusan signifikan dalam meramal adaptasi e-pembelajaran. Selain itu, UTAUT 2 juga dikenali dan digunakan untuk menilai penggunaan teknologi dalam kalangan kakitangan akademik di IPT (Taamneh et al., 2021). Jelasnya, model UTAUT boleh digunakan untuk meramal dan menilai penggunaan teknologi dalam kalangan kakitangan akademik dalam pengajaran dan pembelajaran, mahupun ketika pembelajaran bersemuka tidak dapat dilakukan (Gunasinghe dan Azam., 2020; Tiwari et al., 2021). Dalam kajian berasingan dalam kalangan kakitangan akademik di UiTMCK, mendapati penerimaan sistem e-pembelajaran dalam kalangan pensyarah dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap teknologi yang mudah digunakan dan berguna dalam pekerjaan mereka (Muzi et al., 2021). Kee.Y. Sabariah et al. (2025) menjelaskan bahawa penerimaan teknologi e-pembelajaran melalui model UTAUT boleh digunakan dalam menilai penerimaan kakitangan akademik di universiti namun sokongan organisasi secara berterusan amat perlu agar kakitangan dilengkapkan dengan ilmu berkaitan teknologi, latihan dan keperluan teknologi dipenuhi dari masa ke semasa.

3. Elemen Motivasi Hedonik

Venkatesh et al. (2012) menjelaskan konsep motivasi hedonik dalam model UTAUT 2 sebagai keseronokan dan kepuasan yang dialami oleh individu ketika menggunakan teknologi. Dimensi jangkaan prestasi dalam UTAUT adalah peramal yang dominan terhadap niat dan tingkah laku individu. Oleh itu, bagi melengkapi perspektif UTAUT 2, teori motivasi iaitu motivasi intrinsik atau motivasi hedonik telah dimasukkan. Hartelina et al. (2021) menyatakan motivasi hedonik mempengaruhi individu dalam menggunakan teknologi dan ia merupakan elemen penting dalam model UTAUT 2 yang perlu diketengahkan dalam kajian yang akan datang. Dalam kajian ini motivasi hedonik adalah berkaitan rapat dengan kesejahteraan pekerjaan dan kualiti kehidupan kerja yang mendorong seorang individu menggunakan e-pembelajaran.

4. Nilai Harga

Konteks nilai harga merujuk kepada pertukaran manfaat yang diperolehi ketika individu mengeluarkan kos untuk menggunakan teknologi. Apabila manfaat yang diterima lebih besar berbanding kos yang dikeluarkan, maka faktor nilai harga berada pada tahap positif, ia memberi pengaruh kepada niat tingkah laku pengguna untuk menggunakan sistem atau teknologi digital yang pelbagai (Gunasinghe et al., 2019). Dalam masa yang sama, faktor nilai harga cenderung mempengaruhi individu dalam menilai kemudahan berkaitan teknologi di tempat kerja. Struktur kos dan harga berkemungkinan besar mempengaruhi penggunaan teknologi jika individu menanggung sendiri kos kewangan untuk menggunakan teknologi berbanding penyediaan daripada pihak organisasi atau tempat kerja (Venkatesh et al., 2016).

5. Tabiat menggunakan E Pembelajaran

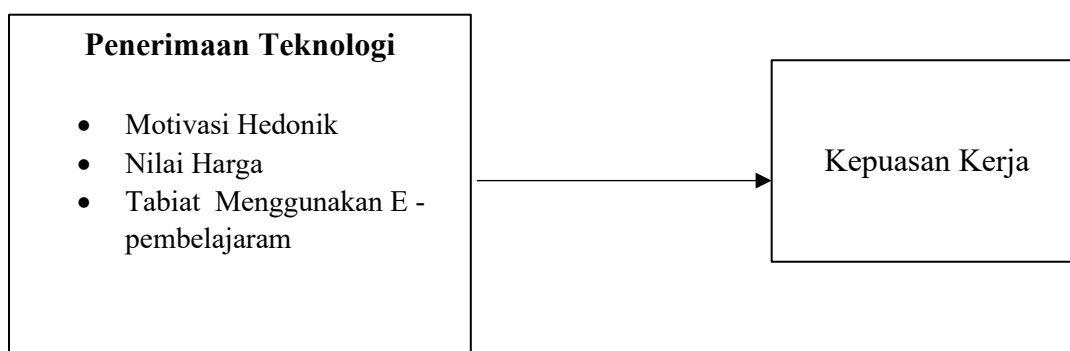
Persepsi tabiat atau tingkah laku adalah persepsi individu yang cenderung untuk menggunakan teknologi dalam pekerjaannya (Venkatesh et al., 2012). Gunasinghe et al. (2019) bergantung kepada individu dan tabiat yang ditunjukkan adalah secara sukarela. Kajian Moorthy et al. (2019) memperlihatkan peningkatan penggunaan peranti mudah alih dalam kalangan generasi digital menyebabkan berlakunya tahap pergantungan yang tinggi terhadap aplikasi teknologi sehingga mendorong individu untuk belajar menggunakan teknologi secara sukarela.

Penggunaan teknologi e-pembelajaran dalam kalangan kakitangan akademik masih menjadi perdebatan di mana ada segelintir kakitangan akademik dapat menerima e-pembelajaran dan ada yang lebih suka pembelajaran secara bersemuka atau menggunakan kaedah tradisional (Ndebele & Mbodila., 2022). Hal ini membuktikan masih berlaku penolakan teknologi kerana kepelbagaian aplikasi dan teknologi digital masih belum dapat mendorong kakitangan akademik beralih kepada integrasi teknologi di tempat kerja. Atim et al. (2021) menyatakan bahawa sikap dan kemahiran menggunakan teknologi dalam kalangan kakitangan akademik membantu proses pengajaran dalam talian dan mempengaruhi keberkesanan penerimaan pelajar terhadap kuliah yang disampaikan. Tamilmanni et al. (2021) menekankan kepada tabiat menggunakan e - pembelajaran adalah disebabkan oleh kepercayaan dan tingkahlaku pengguna. Kajian mereka menyatakan tabiat menggunakan teknologi bukan sahaja dipengaruhi oleh tingkah laku tetapi juga dipengaruhi oleh sistem teknologi itu sendiri, persekitaran dan autonomi pekerjaan.

6. Hubungan Di Antara Penerimaan Teknologi Dan Kepuasan Kerja

Dalam konteks sistem kerja digitalisasi dan teknologi, beberapa kajian menunjukkan terdapat perkaitan di antara penerimaan terhadap teknologi dengan kepuasan kerja, tekanan kerja dan produktiviti kerja (Martin et al., 2022). Jafari dan Zareie (2015) membentuk kerangka konseptual yang menunjukkan persekitaran e-pembelajaran dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam kajian beliau menjelaskan elemen e-pembelajaran iaitu kecekapan sistem teknologi dalam e-pembelajaran dan kualiti sistem pembelajaran dalam talian memberi impak terhadap kepuasan pekerja dalam bidang akademik. Sehubungan dengan itu, kajian oleh Gunasinghe et al. (2020) dalam kalangan kakitangan akademik mendapati penggunaan teknologi dalam pengajaran dan pembelajaran lebih mempengaruhi motivasi pensyarah berbanding pembelajaran secara tradisional. Tseng et al. (2024) menyatakan bahawa tanpa motivasi dan dorongan yang kuat maka penggunaan teknologi sukar diterima. Dapatan kajian mereka menunjukkan bahawa penggunaan teknologi dapat membantu memudahkan

pengajaran Bahasa English dan motivasi hedonik menyebabkan mereka terus menggunakan e-pembelajaran. Namun perbincangan khusus berkaitan penggunaan teknologi dan kepuasan kerja masih kurang dilakukan. Noordeyana dan Siti Zulaikha. (2019) menyatakan bahawa kakitangan akademik mengalami tekanan kerja akibat berurusan dengan pelajar dan ia menjejaskan kecerdasan emosi mereka. Oleh itu jika dikaitkan dengan pembelajaran secara dalam talian, pengurusan emosi menjadi lebih mudah dan bebanan kerja seorang kakitangan akademik dapat dikurangkan. Menurut Muhammad Razaki et al. (2023) menyatakan kesinambungan pengajaran dan pembelajaran serta kualiti perkhidmatan pendidikan yang diberikan kepada pelajar mempengaruhi kepuasan kerja seorang kakitangan akademik. Oleh yang demikian dapat dilihat perkaitan di antara medium pengajaran dan pendekatan yang digunakan oleh kakitangan akademik dalam menjalankan tugasnya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.



Rajah 1. Kerangka konseptual faktor motivasi hedonik, nilai harga, tabiat dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan akademik di IPTA awam.
Sumber: Jafari & Zareie (2015) & Gunasinghe et al. (2020)

Berdasarkan kerangka kajian, hipotesis kajian ini adalah seperti berikut:

- H₁ Motivasi hedonik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja kakitangan akademik
- H₂ Nilai harga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja kakitangan akademik
- H₃ Tabiat menggunakan e-pembelajaran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja kakitangan akademik

Metodologi

1.Reka Bentuk Kajian

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam kajian ini untuk menjawab persoalan dan objektif kajian mengenai tahap dan pengaruh antara pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar. Kaedah kuantitatif membolehkan data dipersembahkan dalam bentuk angka dan statistik.

2. Populasi Kajian

Populasi adalah satu kelompok unit individu dengan beberapa persamaan. Responden yang terlibat dalam kajian ini adalah kakitangan akademik yang telah dipilih menggunakan kaedah persampelan rawak mudah. Dalam senarai Pengurusan Sumber Manusia (PSM) di IPTA yang terlibat dalam kajian ini, kakitangan akademik yang aktif adalah seramai 950 orang.

3. Pelan Persampelan

Sampel dijelaskan sebagai kelompok daripada keseluruhan populasi yang dipilih untuk dijadikan sasaran dalam kajian. Responden yang terlibat dalam kajian ini adalah kakitangan akademik yang telah dipilih menggunakan kaedah persampelan rawak mudah. Kaedah ini memberikan unit atau subjek dalam populasi tersebut dan mempunyai keberangkalian untuk dipilih sebagai sampel. Oleh itu, pengkaji telah memperoleh senarai nama kakitangan akademik melalui bahagian Sumber Manusia, Jabatan Pendaftar IPTA ini. Sehubungan dengan itu, populasi yang dipilih memerlukan penentuan saiz sampel yang sesuai. Menurut Krejcie dan Morgan (1970), bilangan populasi seramai 950 orang menunjukkan nilai sampel n sebanyak 274. Borang soal selidik telah diedarkan kepada 274 kakitangan akademik dan 200 soal selidik telah dikembalikan. Ini menunjukkan sebanyak 73% jumlah *respon rates* dalam kajian ini.

4. Instrumen Kajian

Soal selidik bagi soalan-soalan dalam kajian ini telah diadaptasi berdasarkan kajian lepas, di mana soalan berkaitan model UTAUT (motivasi hedonik, nilai harga dan tabiat) adalah berdasarkan Venkatesh et al. (2012) dan soalan berkaitan kepuasan kerja kakitangan akademik dengan menggunakan e-pembelajaran diadaptasi daripada Lim dan Chen (2012).

5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam kajian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensi dalam melihat hubungan di antara pemboleh ubah bebas iaitu motivasi hedonik, nilai harga dan tabiat menggunakan e - pembelajaran dengan pemboleh ubah bersandar iaitu kepuasan kerja kakitangan akademik.

Hasil Dapatan Kajian dan Perbincangan

1. Latar Belakang Demografi Responden

Jadual 1 menunjukkan demografi responden yang terlibat dalam kajian ini. Bilangan responden yang paling ramai adalah wanita (56.7%) manakala bilangan responden lelaki adalah 43.5 peratus. Dari aspek jawatan kakitangan akademik, majoriti responden adalah pensyarah kanan iaitu 47.5 peratus, pensyarah sebanyak 39 peratus dan jawatan Profesor Madya mewakili 11 peratus. Dari aspek umur, kakitangan akademik yang terlibat dalam kajian ini mempunyai purata umur 31-40 tahun (43.5%) dan 41-50 tahun (40.5%).

Jadual 1. Demografi responden

Perkara	Item	Kekerapan	Peratus (%)
Jantina	Lelaki	87	43.5
	Perempuan	113	56.5
	Pensyarah	78	39.0
Jawatan	Pensyarah Kanan	95	47.5
	Profesor Madya	22	11.01
	Profesor	4	2.0
Umur	21-30 tahun	6	3.0
	31-40 tahun	87	43.5
	41-50 tahun	81	40.5
	51-60 tahun	20	10.0
	61 tahun dan ke atas	4	2.0

2. Tahap Motivasi Hedonik, Nilai Harga Dan Tabiat Menggunakan E-Pembelajaran Dalam Kalangan Kakitangan Akademik

Jadual 2. Purata nilai min motivasi hedonik, nilai harga dan tabiat serta kepuasan kerja kakitangan akademik

Bil.	Dimensi	Min	Tahap Skor
1.	Motivasi Hedonik	3.62	Sederhana
2.	Nilai Harga/ Melanggan Portal E-pembelajaran	2.96	Sederhana
3.	Tabiat E-pembelajaran/ Tingkah laku	3.39	Sederhana

Berdasarkan jadual 2, dimensi melanggan portal atau dimensi nilai harga menunjukkan keseluruhan responden memberi persepsi bahawa nilai harga adalah berpatutan dalam melanggan portal e-pembelajaran. Walau bagaimanapun tidak semua kakitangan akademik melanggan portal e-pembelajaran dan item ini mencatatkan min yang sederhana (2.96). Kebanyakan kakitangan akademik lebih suka menggunakan portal yang sedia ada di universiti atau menggunakan portal percuma. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa kakitangan akademik menganggap e-pembelajaran adalah perkara biasa dalam proses pengajaran dan pembelajaran mereka pada masa kini. Ia sejajar dengan keperluan semasa, malah penggunaan e-pembelajaran dalam pengajaran dan pembelajaran telah dimasukkan sebagai elemen yang dinilai dalam penilaian prestasi seorang kakitangan akademik.

Berdasarkan jadual 2, tabiat menggunakan e-pembelajaran menunjukkan nilai min pada tahap sederhana iaitu 3.39. Dapatan kajian menunjukkan keseluruhan responden menggunakan e-pembelajaran pada kadar sederhana. Kakitangan akademik menerima penggunaan e-pembelajaran sebagai sebahagian daripada pekerjaan mereka. Dapatan kajian ini menunjukkan kakitangan akademik bersedia dengan perubahan teknologi dan perkembangan dunia akademik pada masa kini. Mereka dapat mengadaptasi teknologi dalam pekerjaan seharian. Hasil dapatan kajian dalam konteks di Sabah menunjukkan kakitangan akademik menerima e-pembelajaran dan teknologi untuk memudahkan mereka menjalankan tugas harian. Situasi ini sinonim dengan kajian Muzi et al. (2021), di mana persepsi kebergunaan dan mudah menggunakan teknologi e-pembelajaran mempengaruhi niat menggunakan e-pembelajaran dalam kalangan pensyarah.

Jadual 3. Purata nilai min kepuasan kerja

Bil.	Dimensi	Min	Tahap Skor
1.	Kepuasan Kerja	3.54	Sederhana

Jadual 3 ini menunjukkan tahap kepuasan kerja kakitangan akademik di IPTA di Sabah. Dapatan kajian menunjukkan kepuasan kerja kakitangan akademik berada pada tahap yang sederhana. Jadual berikut menunjukkan taburan min dalam item kepuasan kerja dan e-pembelajaran.

Jadual 4. Taburan min kepuasan kerja

Bil	Item	Min	Sisihan Piawai
1.	E-pembelajaran membuatkan kerja saya semakin menarik dan menyeronokkan.	3.70	.951
	E-pembelajaran membantu saya menyelesaikan masalah pengajaran dan pembelajaran di tempat kerja	3.82	.963
	E-pembelajaran di tempat kerja menjadikan saya pekerja yang ceria .	3.30	.916
	E-pembelajaran di tempat kerja menjadikan saya pekerja yang menarik di tempat kerja (<i>interesting person at work</i>)	3.36	1.02

Berdasarkan jadual 4, min tertinggi terletak pada item, e-pembelajaran membantu saya menyelesaikan masalah pengajaran dan pembelajaran di tempat kerja. Manakala min kedua tertinggi adalah e-pembelajaran membuatkan kerja saya semakin menarik dan menyeronokkan. Ini menunjukkan dengan adanya e-pembelajaran, masalah berkaitan e-pembelajaran dapat diminimalkan. Selain itu, e-pembelajaran membantu menjadikan tugas harian menjadi lebih mudah dan menyeronokkan. Dapatan kajian ini menunjukkan, terdapat pelbagai kaedah dan cara untuk berkomunikasi dengan pelajar melalui medium digital dan e-pembelajaran. Tambahan pula di universiti, terdapat portal e-pembelajaran yang bersifat interaktif dan menyediakan pelbagai kaedah pengajaran yang terbahagi kepada medium bahan pengajaran seperti *file*, *folder* dan *page* untuk menyediakan bahan-bahan kuliah, aktiviti pengajaran seperti forum, tinjauan dalam talian, pilihan dan *wiki* serta penilaian secara dalam talian melalui kuiz dan penghantaran kertas kerja.

Jadual 5. Taburan min model UTAUT

Bil	Item	Min	Sisihan Piawai
1. Dimensi Motivasi Hedonik			
	Menggunakan e-pembelajaran adalah menyeronokkan.	3.69	.930
	Menggunakan e-pembelajaran mewujudkan suasana yang menyeronokkan.	3.46	.960
	Menggunakan e-pembelajaran mewujudkan kepuasan.	3.34	.985
	Menggunakan e-pembelajaran mewujudkan keterujaan.	3.39	.982
	Menggunakan e-pembelajaran adalah mencabar.	4.05	.972
	Menggunakan e-pembelajaran adalah menarik.	3.80	.844
2. Dimensi Melanggan Portal E-pembelajaran/ Nilai harga			
	Saya melanggan portal e-pembelajaran.	2.35	1.25
	Saya berpendapat kos aplikasi e-pembelajaran adalah berpatutan dengan apa yang didapati dalam portal.	3.09	.815
	Kos langganan aplikasi e-pembelajaran adalah berbaloi.	3.16	.736
	Pasaran semasa aplikasi e-pembelajaran menyediakan nilai yang berpatutan.	3.23	.720
	Saya tidak pernah berputus asa melanggan sesuatu aplikasi e-pembelajaran.	2.97	.912
3. Dimensi Tabiat E-pembelajaran/ Tingkah laku			
	Menggunakan e-pembelajaran adalah menjadi tabiat saya.	3.20	1.05
	Saya ketagih menggunakan e-pembelajaran dalam pengajaran dan pembelajaran saya.	2.44	1.05
	Saya mesti menggunakan e-pembelajaran dalam pengajaran dan pembelajaran saya.	3.69	.989
	Menggunakan e-pembelajaran menjadi lumrah dalam pengajaran dan pembelajaran saya.	3.72	.981

Saya menggunakan e-pembelajaran dengan sukarela.	3.91	.880
--	------	------

Jadual 5 menunjukkan purata nilai min bagi dimensi motivasi hedonik, nilai harga dan tabiat menggunakan e-pembelajaran. Berdasarkan dimensi motivasi hedonik, min tinggi terletak pada item penggunaan e-pembelajaran adalah mencabar’ dengan min 4.05 dan penggunaan e-pembelajaran adalah menyeronokan’ dengan nilai min 3.69. Ini menunjukkan walaupun menggunakan e-pembelajaran adalah sesuatu yang mencabar tetapi mereka juga menganggap e-pembelajaran ini sesuatu yang menyeronokan.

Bagi dimensi nilai harga, min tertinggi terletak pada item pasaran semasa aplikasi e-pembelajaran menyediakan nilai yang berpatutan iaitu 3.23 dan kos langganan aplikasi e-pembelajaran adalah berbaloi dengan nilai min 3.16. Manakala min tertinggi bagi dimensi tabiat menggunakan e-pembelajaran adalah saya menggunakan e-pembelajaran dengan sukarela dan menggunakan e-pembelajaran menjadi lumrah dalam pengajaran dan pembelajaran saya, dengan nilai min masing-masing iaitu 3.91 dan 3.72. Secara keseluruhannya, dapatan kajian ini menunjukkan kemahiran dan pengetahuan terhadap e-pembelajaran dapat membantu kakitangan akademik menggunakan portal e -pembelajaran yang disediakan oleh universiti secara maksima. Dalam masa yang sama, mereka dapat melakukan tugas-tugas hakiki yang lain seperti menjalankan penyelidikan, menghadiri seminar, melakukan khidmat masyarakat dan perundingan tanpa menjejaskan aktiviti pengajaran atau kuliah. Dapatan kajian ini sinonim dengan kajian Atim et al. (2021) yang menyatakan keberkesanan dalam pembelajaran dapat ditingkatkan dengan pengetahuan dan kemahiran kakitangan akademik dalam menggunakan e-pembelajaran, manakala Gan et al. (2024) menjelaskan bahawa penggunaan teknologi dan e-pembelajaran menjadikan tugas sebagai pensyarah menjadi lebih mudah dan mengurangkan tekanan kerja dalam memenuhi tuntutan tugas yang lain.

3. Analisis Regresi Di Antara Motivasi Hedonik, Nilai Harga Dan Tabiat Menggunakan E-Pembelajaran Dengan Kepuasan Kerja Kakitangan Akademik

Berdasarkan jadual 6, menunjukkan hasil analisis regresi mudah bagi dimensi model UTAUT iaitu motivasi hedonik, nilai harga dalam melanggan e-pembelajaran, tabiat menggunakan e-pembelajaran dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan akademik di IPTA. Sumbangan model adalah ($R^2=.639$, $K=.000$), ini menunjukkan model kajian dan kerangka konseptual yang dibentuk adalah signifikan dan boleh diterima dalam konteks kakitangan akademik IPTA di Sabah. Sebanyak 64 peratus, model UTAUT melalui dimensi motivasi hedonik, nilai harga dan tabiat menggunakan e-pembelajaran mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan akademik. Walau bagaimanapun, dimensi nilai harga iaitu melanggan portal e-pembelajaran dan tabiat menggunakan e-pembelajaran adalah tidak signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja kakitangan akademik. Ini menunjukkan hipotesis kedua dan ketiga adalah ditolak.

Jadual 6. Pengaruh motivasi hedonik, nilai harga dan tabiat menggunakan e-pembelajaran dengan kepuasan kerja kakitangan akademik.

Model	Pekali Piawai β	T	Sig
Motivasi hedonik	.684	11.670	.000
Nilai Harga/Melanggan Portal e-pembelajaran	-.013	-.291	.771
Tabiat menggunakan e-pembelajaran	.174	2.796	.006
R^2	.639		
F	115.433		
Sig	.000		

a. Pemboleh Ubah Bersandar: Kepuasan Kerja

b. Peramal (Tetap): Motivasi hedonik, Melanggan Portal e-pembelajaran, Tabiat e-pembelajaran

Pemboleh ubah peramal yang utama dalam mempengaruhi kepuasan kerja kakitangan akademik di IPTA adalah motivasi hedonik yang menunjukkan nilai beta adalah signifikan iaitu β (.684). Maka hipotesis,

motivasi hedonik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja kakitangan akademik adalah diterima dalam kajian ini. Dapatan kajian menunjukkan apabila responden berasa e-pembelajaran adalah sesuatu yang mencabar namun menjadikan tugas mereka bertambah menarik, maka ia akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Namun begitu nilai harga dalam menggunakan e-pembelajaran tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai β yang diperolehi iaitu (-.013) dan tidak signifikan (.771). Hasil daripada data deskriptif mendapati bahawa kebanyakan responden tidak berminat untuk mengeluarkan perbelanjaan dalam melanggan portal atau aplikasi e-pembelajaran yang berbayar. Kakitangan akademik lebih memilih untuk menggunakan platform e-pembelajaran yang percuma dan disediakan oleh pihak universiti. Oleh itu dapatan kajian menunjukkan bahawa portal e-pembelajaran yang disediakan oleh universiti digunakan sepenuhnya oleh kakitangan akademik dalam P&P mereka. Tambahan pula, tidak ada keperluan untuk membeli atau melanggan aplikasi digital e-pembelajaran yang lain untuk digunakan dalam pengajaran. Sehubungan dengan itu, terdapat medium atau aplikasi e-pembelajaran yang percuma seperti aplikasi rakaman *loom* dan memuat naik video berkaitan di *youtube* yang boleh digunakan dengan menggunakan *email* dan identiti sebagai kakitangan akademik di kolej dan universiti. Kepuasan kerja kakitangan akademik yang berada pada tahap sederhana menunjukkan terdapat elemen lain yang perlu diterokai untuk meningkat tahap kepuasan mereka selain daripada penerimaan teknologi dalam pekerjaan.

Begitu juga dengan pemboleh ubah tabiat menggunakan e-pembelajaran, nilai β (.174) yang mempengaruhi secara tidak signifikan (.006) terhadap aspek kepuasan kerja kakitangan akademik. Keseluruhan responden memilih menggunakan e-pembelajaran secara sukarela di tempat kerja. Maka hipotesis tabiat menggunakan e-pembelajaran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja kakitangan akademik adalah ditolak. Tabiat atau kebiasaan sahaja tidak menjamin kepuasan kerja, dan jika dikaitkan dengan analisis diskriptif berkaitan persepsi mereka terhadap e-pembelajaran adalah seiring dengan tuntutan semasa dan melengkapkan tugas pengajaran dan pembelajaran. Item “menggunakan e-pembelajaran menjadi lumrah” dan ia adalah tuntutan tugas pada masa kini, jelas menunjukkan pendirian kakitangan akademik. Namun, tidak dinafikan, ada segelintir kakitangan akademik lebih suka melakukan pembelajaran secara tradisional atau bersemuka.

Sehubungan dengan itu e-pembelajaran menjadi pelengkap kepada pembelajaran secara bersemuka melalui medium e-portal pendidikan di universiti dengan menyediakan bahan-bahan pengajaran kepada pelajar. Sungguhpun begitu, kebiasaan ini tidak mempengaruhi kepuasan kerja kakitangan akademik secara keseluruhannya. Dapatan kajian ini sinonim dengan kajian Tamilmani et al. (2021) yang menegaskan kepercayaan terhadap satu sistem teknologi mempengaruhi kepuasan kerja namun ia turut berkait rapat dengan faktor-faktor lain seperti persekitaran kerja, tuntutan tugas dan autonomi dalam pekerjaan. Dalam kajian yang berasingan, Kee.Y Sabariah et al. (2025) menyatakan sokongan organisasi terhadap keperluan pekerja untuk beradaptasi dengan teknologi adalah perlu kerana kakitangan akademik memerlukan latihan, perkongsian maklumat, kemudahan e-pembelajaran, perisian atau aplikasi yang sesuai dalam menjalankan P&P secara dalam talian.

Dapatan kajian secara keseluruhannya menunjukkan, faktor dominan dalam model UTAUT yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah dimensi motivasi hedonik. Berdasarkan demografi responden, kajian ini mendapati responden yang paling ramai adalah pensyarah wanita dan mempunyai jawatan sebagai pensyarah kanan. Demografi responden turut mempengaruhi kecenderungan menggunakan e-pembelajaran yang disebabkan oleh tuntutan tugas dan keperluan pada masa kini. Apatah lagi kakitangan akademik wanita yang perlu mengintergrasikan antara kerja dan kehidupan harian mereka. Peranan wanita di tempat kerja yang mencabar dan keseimbangan kerja dan kehidupan memberikan motivasi kepada mereka dalam menggunakan e-pembelajaran. Dapatan kajian ini telah merapatkan jurang kajian berkaitan motivasi hedonik yang kurang diketengahkan dan diuji perkaitannya dengan penggunaan teknologi.

Meske et al. (2019) menyatakan motivasi hedonik adalah dorongan yang kuat bagi seorang individu dalam melakukan sesuatu berkaitan pekerjaan. Venkatesh et al. (2012) pula menyatakan motivasi hedonik ini berpunca dari motivasi dalaman dan luaran seorang pekerja dalam menggunakan teknologi dalam pekerjaan. Maka hasil kajian ini dapat menengahkan bagaimana dorongan dalaman dan luaran mempengaruhi

kakitangan akademik dalam menggunakan teknologi dan seterusnya mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Sehubungan dengan itu faktor takut ketinggalan dengan perkembangan teknologi menyebabkan kakitangan akademik berusaha menerima e-pembelajaran, di mana Kee.Y.Sabariah et al. (2021) menyatakan perasaan takut ketinggalan dan pengaruh sosial rakan sekerja menyebabkan kakitangan akademik berusaha untuk beradaptasi dengan teknologi. Hasil kajian ini sinonim dengan Gan et al. (2024) yang menjelaskan bahawa kepuasan kerja kakitangan akademik adalah dipengaruhi oleh tuntutan kerja dan iklim keselamatan psikososial termasuklah menyediakan latihan e-pembelajaran, kemudahan e-pembelajaran dan prosidur e-pembelajaran. Hartelina et al. (2021) turut menekankan bahawa motivasi hedonik ini adalah berkaitan dengan kualiti kehidupan kerja dan memberi kesan kepada kepuasan kerja dalam menggunakan e-pembelajaran. Malah kajian ini sinonim dengan dua pandangan sarjana ini yang menunjukkan motivasi hedonik mempengaruhi penggunaan medium digitalisasi dalam bidang pendidikan dan memberi kesan terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan

Model UTAUT melalui dimensi motivasi hedonik, nilai harga dan tabiat menggunakan e-pembelajaran boleh diterima dan digunapakai dalam kajian ini. Ini menunjukkan kepuasan kerja kakitangan akademik turut dipengaruhi oleh penggunaan e-pembelajaran dalam tugas harian kakitangan akademik. Motivasi hedonik dalam e-pembelajaran menjadi pemboleh ubah bebas yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja kakitangan akademik. Sungguhpun begitu dimensi nilai harga dan tabiat menggunakan e-pembelajaran tidak mempengaruhi kepuasan kerja kakitangan akademik. Dalam mendepani era 4.0 dan digitalisasi dalam pekerjaan, kakitangan akademik memerlukan sokongan yang berterusan daripada organisasi. Penyediaan medium atau portal e-pembelajaran yang interaktif di universiti dan latihan menggunakan e-pembelajaran harus dijalankan dari masa ke semasa agar ilmu yang diperolehi akan sentiasa relevan dengan keperluan masa kini. Pekerjaan berkaitan teknologi begitu cepat berkembang dan kini kakitangan akademik berhadapan dengan cabaran kecerdasan buatan. Pembelajaran bersemuka masih menjadi pilihan utama dalam mencapai kepuasan kerja seorang kakitangan akademik. Hasil kajian ini telah memberi implikasi dari aspek teoritikal berkaitan model UTAUT yang boleh digunakan dalam konteks e-pembelajaran dalam kalangan kakitangan akademik dengan memberi tumpuan kepada pemboleh ubah motivasi hedonik. Kajian akan datang boleh dilakukan dengan mengetengahkan model UTAUT 2 dan implikasinya terhadap kakitangan akademik di Institusi Pengajian Tinggi Swasta.

Penghargaan: Hasil kajian ini adalah sebahagian daripada geran penyelidikan, Skim Dana Nic (SDN), Universiti Malaysia Sabah (UMS). Pengkaji merakamkan penghargaan kepada UMS dan semua responden yang terlibat dalam kajian ini.

Rujukan

- Abbad, M. M. (2021). Using the UTAUT Model to Understand Students' Usage Of e-Learning Systems In Developing Countries. *Education and Information Technologies*, 26(6), 7205-7224. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10573-5>
- Alkhwaldi, A. F. (2023). Understanding learners' intention toward Metaverse in higher education institutions from a developing country perspective: UTAUT and ISS integrated model. *Kybernetes*, <https://doi.org/10.1108/K-03-2023-0459>
- Atim, A., Mahadi, I., Diyana, N. E., Malik, A., & Kiziltas, E. (2021). Critical Success Factors in E-Learning: A Case Study. *Culture Anda Social Learning*, 18(4), 42–58.
- Ayasrah, F. T. M. (2020). Exploring E-Learning Readiness as Mediating between Trust, Hedonic Motivation, Students' Expectation, and Intention to Use Technology in Taibah University. *Journal of Education & Social Policy*, 7(1). <https://doi.org/10.30845/jesp.v7n1p12>
- Gan, K. H., Mui, D., & Kee, H. (2024). Unlocking the influence of psychosocial safety climate on work engagement and job satisfaction, exploring the mediating role of job demands. *Foresight* 26(5), 948–965. <https://doi.org/10.1108/FS-09-2023-0173>
- Gunasinghe, A., Hamid, J. A., Khatibi, A., & Azam, S. M. F. (2020). The adequacy of UTAUT-3 in

- interpreting academician's adoption to e-Learning in higher education environments. *Interactive Technology and Smart Education*, 17(1), 86–106. <https://doi.org/10.1108/ITSE-05-2019-0020>
- Hartelina, Batu, R. L., & Hidayanti, A. (2021). What can hedonic motivation do on decisions to use online learning services? *International Journal of Data and Network Science*, 5(2), 121–126. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.2.002>
- Kee.Y.Sabariah, M. Y., Norshahzanani, S., Mahadirin, A., Jurry Foo, F. M., Jalihah, M. S., & Ramlah, D. (2025). Organisation 's Support Influences the Acceptance and Use of E-Learning among Academic Staff of Higher Learning Institution in Sabah. *Journal Of Contemporary Issues and Thought*, 16 25. <https://ejournal.upsi.edu.my/index.php/JCIT/article/view/10782>
- Kee.Y.Sabariah, M. Y., Mahadirin, A., Jurry Foo, F. M., Jalihah, M. S., & Ramlah, D. (2021). Penggunaan E-Pembelajaran dan kesannya terhadap kesejahteraan kakitangan akademik di Institusi Pengajian Tinggi di Sabah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6 (4),108-116. <http://doi: 10.47405/mjssh.v6i4.761>.
- Krejcie, R. V., & Morgan. D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Lim, V. K., & Chen, D. J. (2012). Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work?. *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343-353.
- Liu, M., & Yu, D. (2023). Towards intelligent E-learning systems. *Educational and Information Technologies*, 28, 7845–7876. <https://doi.org/10.1007/s10639-022-11479-6>
- Martin, L., Hauret, L., & Fuhrer, C. (2022). Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity. COVID-19 findings. *PLoS ONE*, 17(3 March), 1–23. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265131>
- Meske, C., Junglas, I., & Stieglitz, S. (2019). Explaining the emergence of hedonic motivations in enterprise social networks and their impact on sustainable user engagement: A four-drive perspective. *Journal of Enterprise Information Management*, 32(3), 436–456. <https://doi.org/10.1108/JEIM-08-2018-0177>
- Moorthy, K., Yee, T. T., Ting, L. C., & Kumaran, V. V. (2019). Habit And Hedonic Motivation Are The Strongest Influences In Mobile Learning Behaviours Among Higher Education Students In Malaysia. *Australasian Journal of Educational Technology*, 35(4). <https://doi.org/10.14742/ajet.4432>
- Muhammad Razaki, M., Saufi, S., Wan Mohd Nasir, W. N., & Kamal, I. S. M. (2023). the Effect of Acceptance Factors on the Quality of E-Learning Systems Among Hei Students in Malaysia. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 8(50), 243–252. <https://doi.org/10.35631/ijepc.850017>
- Muzi, N. A. M., Nadzir, N. A. M., Mutalib, S. F. A., Zukri, S. M., & Fauzi, N. Z. M. (2021). Factors Affecting Academicians' Acceptance on E-Learning Application. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 18(4), 78–91. <http://journalarticle.ukm.my/17721/1/49009-159072-1-SM.pdf>
- Ndebele, C., & Mbodila, M. (2022). Examining Technology Acceptance in Learning and Teaching at a Historically Disadvantaged University in South Africa through the Technology Acceptance Model. *Education Sciences*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/educsci12010054>
- Noordeyana, T., & Siti Zulaikha, A. (2019). Hubungan Antara Tekanan Kerja Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pensyarah. *Journal Of Social Sciences and Humanities*, 16(5), 1–20. <https://ejournal.ukm.my/ebangi/issue/view/1197>
- Oyedotun, T. D. (2020). Sudden change of pedagogy in education driven by COVID-19: Perspectives and evaluation from a developing country. *Research in Globalization*, 2(September), 100029. <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2020.100029>
- Pallant Julie (2020). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS*. (7ed) Australia: McGraw-Hill International.
- Taib, R., Wei Wei, C., & Lee Fong, K. (2021). Kesiediaan Pelajar Terhadap Kaedah Pembelajaran Elektronik Bagi Subjek Hubungan Etnik. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 18(4), 130–147. ISSN: 1823-884x
- Tamilmani, K., Rana, N. P., Wamba, S. F., & Dwivedi, R. (2021). The extended Unified Theory of Acceptance

- and Use of Technology (UTAUT2): A systematic literature review and theory evaluation. *International Journal of Information Management*, 57(October 2020), 102269. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102269>
- Tseng, F. C., Liu, P. H. E., Cheng, T. C. E., & Teng, C. I. (2024). Using online English learning resources: utilitarian and hedonic perspectives. *Online Information Review*, 48(1), 187–208. <https://doi.org/10.1108/OIR-03-2022-0157>
- Twum, K. K., Ofori, D., Keney, G., & Korang-Yeboah, B. (2022). Using the UTAUT, personal innovativeness and perceived financial cost to examine student's intention to use E-learning. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 13(3), 713–737. <https://doi.org/10.1108/JSTPM-12-2020-0168>
- Venkatesh, V., Thong, J. Y., & Xu, X. (2012). Consumer Acceptance And Use Of Information Technology: Extending The Unified Theory Of Acceptance And Use Of Technology. *MIS quarterly*, 36(1), 157-178. <http://doi.org/10.2307/41410412>
- Venkatesh, V., Thong, J. Y., & Xu, X. (2016). Unified Theory Of Acceptance And Use Of Technology: A Synthesis And The Road Ahead. *Journal of the association for Information Systems*, 17(5), 328-376. <http://doi.org/10.17705/1jais.00428>
- Wong, A. B., & Khairul, A. J. (2021). Pembelajaran Dalam Talian (E-Pembelajaran) Semasa Pandemik Covid-19. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 3, 408–414. https://www.researchgate.net/publication/356603489_Pembelajaran_Dalam_Talian_E-Pembelajaran_Semasa_Pandemik_Covid-19_Online_Learning_E-Learning_During_The_Covid-19_Pandemic