

Kee Y. Sabariah Kee Mohd Yussof

Pengaruh motivasi hedonik, nilai harga dan tabiat menggunakan e-pembelajaran terhadap kepuasan kerja kakit...

-  Submit paper
-  Student submissions
-  Universiti Malaysia Sabah

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3154171267

Submission Date

Feb 13, 2025, 2:28 PM GMT+8

Download Date

Feb 13, 2025, 2:30 PM GMT+8

File Name

KEE_e-bangi_Template_10_Februari_2025_1.docx

File Size

6.5 MB

11 Pages

4,427 Words

30,394 Characters

15% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Top Sources

- 14%  Internet sources
- 7%  Publications
- 8%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

1 Integrity Flag for Review



Hidden Text

59 suspect characters on 1 page

Text is altered to blend into the white background of the document.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

14% Internet sources
 7% Publications
 8% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Student papers	
	Universiti Kebangsaan Malaysia	2%
2	Student papers	
	Universiti Malaysia Sabah	1%
3	Internet	
	www.emerald.com	1%
4	Internet	
	msocialsciences.com	1%
5	Internet	
	journalarticle.ukm.my	1%
6	Internet	
	www.researchgate.net	<1%
7	Internet	
	ojs.upsi.edu.my	<1%
8	Student papers	
	Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah	<1%
9	Internet	
	ir.upsi.edu.my	<1%
10	Internet	
	cec.uthm.edu.my	<1%
11	Internet	
	fliphtml5.com	<1%

12	Student papers	University Tun Hussein Onn Malaysia	<1%
13	Internet	www.scribd.com	<1%
14	Internet	eprints.uthm.edu.my	<1%
15	Internet	www.moe.gov.my	<1%
16	Internet	ejurnal.teknokrat.ac.id	<1%
17	Internet	eprints.usm.my	<1%
18	Student papers	Open University Malaysia	<1%
19	Internet	inba.info	<1%
20	Internet	zombiedoc.com	<1%
21	Publication	Jamain, Norfaizal. "Penguasaan Kosa Kata Bahasa Melayu Dalam Kalangan Pelaja..."	<1%
22	Internet	apps2.psmza.edu.my	<1%
23	Internet	etd.uum.edu.my	<1%
24	Internet	www.acarindex.com	<1%
25	Internet	fdocuments.net	<1%

26	Internet	repository.unj.ac.id	<1%
27	Internet	ajap.um.edu.my	<1%
28	Internet	dwnbahasa.dbp.my	<1%
29	Internet	fr.scribd.com	<1%
30	Internet	kksegamat.mypolycc.edu.my	<1%
31	Internet	moam.info	<1%
32	Internet	www.mypolycc.edu.my	<1%
33	Internet	www.slideshare.net	<1%
34	Publication	Omar, Mohd Nawawi. "Kepimpinan Instruksional Terhadap Pelaksanaan Producti...	<1%

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. Ia juga memberi kesan terhadap kepuasan kerja mereka. Untuk 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 penggunaan e-pembelajaran dan nilai harga adalah tidak signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Dapatan kajian menunjukkan organisasi perlu memberi sokongan dari masa ke semasa berkaitan penerimaan teknologi seperti 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. Technological platforms such as e-learning have advanced educational systems by enhancing learner experience while benefiting academic staff and effect their job satisfaction. 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 analyzed using the descriptive and simple regression analysis. As hypothesized, the results of the study showed that hedonic motivation were significant and influences of academician's adoption to e-learning and job satisfaction. However, habit in e-learning usage and price value were not significant to job satisfaction. The study findings show 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 tingkah laku 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 IPT menekankan konsep e-pembelajaran dalam pengajaran dan pembelajaran pada masa kini. Oleh yang demikian kajian ini telah menggariskan dua objektif utama iaitu mengkaji tahap motivasi hedonik, nilai harga dan tabiat dalam menggunakan e- pembelajaran dalam kalangan kakitangan akademik dan mengenalpati faktor motivasi hedonik, nilai harga dan tabiat dalam penerimaan teknologi terhadap kepuasan kerja kakitangan akademik.

Kajian Lepas

Konsep e- Pembelajaran

Pembelajaran dalam talian atau e-pembelajaran didefinisikan sebagai pendekatan proses pengajaran dan pembelajaran dan juga telah dikategorikan sebagai penggunaan teknologi maklumat untuk 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

25 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 12 direka untuk membolehkan seseorang individu mencapai matlamat pembelajaran tertentu tanpa memerlukan pelajar dan pengajar berada di lokasi fizikal yang sama.

16 **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, M. M. 2021). UTAUT terbukti menjadi peramal yang baik dalam kajian Gunasinghe et al., (2019) apabila menghasilkan keputusan signifikan dalam meramal adaptasi e-pembelajaran. Selain itu, 4 UTAUT 2 juga dikenali dan digunakan untuk penilaian teknologi dalam kalangan kakitangan akademik di 4 IPT (Taamneh et al., 2021). Jelasnya, model UTAUT boleh digunakan untuk meramal dan menilai penggunaan teknologi dalam kalangan kakitangan akademik dalam P&P mahupun ketika pembelajaran bersemuka tidak dapat dilakukan (Gunasinghe dan Azam, 2020; Tiwari et al., 2021). Dalam kajian berasaskan 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 (Muzy 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 dilengkapi dengan ilmu berkaitan teknologi, latihan dan keperluan teknologi dipenuhi dari masa ke semasa.

Elemen motivasi hedonik

Venkatesh et al., (2012) menjelaskan konsep motivasi hedonik dalam model UTAUT 2 sebagai keseronokan dan kepuasan yang dialami individu ketika menggunakan teknologi. Dimensi jangkaan prestasi dalam 31 UTAUT adalah peramal yang dominan terhadap niat dan tingkah laku individu. Oleh itu, bagi melengkapi perspektif UTAUT 2, aspek dalam teori motivasi iaitu daripada aspek 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 akan datang. Dalam kajian ini menjelaskan motivasi hedonik adalah berkaitan rapat dengan kesejahteraan pekerjaan dan kualiti kehidupan kerja yang mendorong seorang individu menggunakan e-pembelajaran.

Nilai harga

Konteks nilai harga merujuk kepada pertukaran manfaat yang diperolehi ketika individu mengeluarkan kos untuk penggunaan teknologi. Apabila manfaat yang diterima lebih besar berbanding kos yang dikeluarkan oleh pengguna, maka faktor nilai harga berada pada tahap positif di mana 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 lebih cenderung mempengaruhi secara individu serta melalui kemudahan 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.

Tabiat menggunakan E Pembelajaran

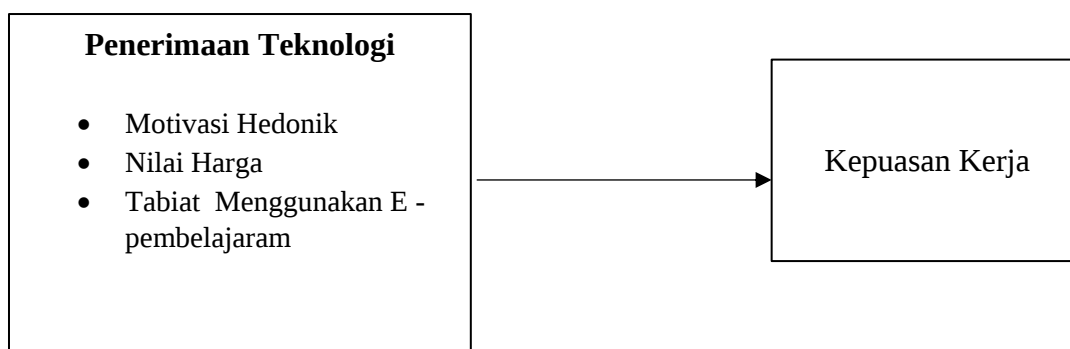
Persepsi tabiat atau tingkah laku adalah persepsi individu yang cenderung untuk menggunakan teknologi dalam pekerjaannya (Venkatesh et al., 2012). Gunasinghe et al., (2019) bergantung kepada individu, tabiat

yang ditunjukkan adalah secara sukarela. Terdapat kajian lepas menyatakan tabiat memainkan peranan dalam mempengaruhi niat pengguna dan penggunaan teknologi. 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 kakitangan akademik membantu proses pengajaran dalam talian dan mempengaruhi keberkesanan penerimaan pelajar terhadap kuliah yang disampaikan. Tamilmani 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.

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 Navimipour, N., & Zareie, B. (2015) membentuk kerangka konseptual yang menunjukkan persekitaran e-pembelajaran 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 adalah mempengaruhi kepuasan kerja.



Rajah 1 Kerangka Konseptual Faktor Motivasi Hedonic, Nilai Harga, Tabiat dan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dalam kalangan kakitangan akademik di IPTA awam.

Sumber: Jafari Navimipour, N., & Zareie, B. (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 kajian

Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Responden yang terlibat dalam kajian ini adalah kakitangan akademik yang telah dipilih menggunakan kaedah persampelan rawak mudah. Dalam senarai Pengurusan Sumber Manusia (PSM), kakitangan akademik yang aktif dalam IPTA ini adalah 950 orang. Menurut Krejcie dan Morgan (1970), bilangan populasi sebanyak 950 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. 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). Analisis data yang digunakan dalam kajian ini ialah analisis deskriptif dan analisis inferensi dalam melihat hubungan 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

Latar Belakang Demografi Responden

Latar belakang demografi responden adalah meliputi jantina, jawatan dan umur responden.

Jadual 1. Demografi Responden

Perkara	Item	Kekerapan	Peratus (%)
Jantina	Lelaki	87	43.5
	Perempuan	113	56.5
Jawatan	Pensyarah	78	39.0
	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

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%).

Tahap motivasi hedonik, nilai harga dan tabiat menggunakan e-pembelajaran dalam kalangan kakitangan akademik

Berdasarkan jadual 2, bagi pemboleh ubah motivasi hedonik, nilai harga dan tabiat menggunakan e-pembelajaran menunjukkan tahap yang sederhana. Kepuasan kerja kakitangan akademik juga berada pada tahap yang sederhana. Berikut adalah nilai min dan sisihan piawai bagi pemboleh ubah bebas dan bersandar (jadual 5 & 6). Dapatan kajian menunjukkan dimensi motivasi hedonik pada item “menggunakan e-pembelajaran adalah mencabar” dan “menggunakan e-pembelajaran adalah menarik” menunjukkan min yang tinggi. Ini menunjukkan penggunaan teknologi dalam e-pembelajaran adalah sesuatu yang menarik namun mempunyai cabaran dalam melaksanakan aktiviti pembelajaran. Selain itu ia juga mewujudkan keseronokan dan keterujaan.

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

Jadual 3. Purata nilai min kepuasan kerja

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

Jadual 4. Interpretasi Skor Min

Skor Min	Tahap
1.00- 2.33	Rendah
2.34- 3.66	Sederhana
3.67- 5.00	Tinggi

Sumber: Pallant (2020)

Bagi dimensi melanggan portal atau dimensi nilai harga menunjukkan keseluruhan responden memberi persepsi nilai harga adalah berpatutan bagi medium e-pembelajaran. Walau bagaimanapun tidak semua kakitangan akademik melanggan portal e-pembelajaran dan item ini mencatatkan min yang terendah. Kebanyakan kakitangan akademik lebih suka menggunakan portal yang sedia ada di universiti atau menggunakan portal yang percuma. Dapatan kajian menunjukkan kakitangan akademik melihat e-pembelajaran menjadi perkara biasa dalam pengajaran dan pembelajaran mereka pada masa kini. Ia sejajar dengan keperluan semasa, apatah lagi pada masa kini, e-pembelajaran dinilai dalam aspek penilaian prestasi kakitangan akademik.

Bagi dimensi tabiat menggunakan e-pembelajaran, menunjukkan keseluruhan responden menggunakan e-pembelajaran secara suka rela. Ini menunjukkan kakitangan akademik dapat menerima sepenuhnya penggunaan e-pembelajaran. 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 digunakan terhadap teknologi e-pembelajaran mempengaruhi niat menggunakan e-pembelajaran dalam kalangan pensyarah.

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
		2.97	.912

	Saya tidak pernah berputus asa melanggan sesuatu aplikasi e-pembelajaran.		
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 6. 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

Dari segi kepuasan kerja pula, secara keseluruhannya persepsi mereka terhadap kepuasan kerja berada pada tahap yang sederhana. Namun, min yang tertinggi adalah bagi item “e-pembelajaran membantu saya menyelesaikan masalah pengajaran dan pembelajaran di tempat kerja”. Ini menunjukkan dengan adanya e-pembelajaran, aktiviti pengajaran kakitangan akademik bertambah mudah. Mereka dapat melakukan tugas secara fleksibel dan pada masa yang sama mengendalikan tugas hakiki yang lain. Dapatan kajian ini disokong oleh kajian Gan et al., (2024) yang menyatakan bahawa dengan adanya medium e-pembelajaran akan dapat membantu kakitangan akademik mengendalikan tugas yang lain.

Selain itu, responden juga memberi persepsi bahawa “e-pembelajaran membuatkan kerja saya semakin menarik dan menyeronokkan”. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa dengan adanya medium e-pembelajaran, tugas sebagai pendidik menjadi lebih menarik dan menyeronokkan. 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 dan *wiki* serta penilaian secara dalam talian melalui kuiz dan penghantaran kertas kerja. Kemahiran dan pengetahuan terhadap e-pembelajaran membantu kakitangan akademik untuk menggunakan portal e -pembelajaran yang disediakan oleh universiti secara maksima. Dalam masa yang sama, mereka dapat melakukan tugas-tugas hakiki yang lain seperti 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 menggunakan e-pembelajaran, Manakala Gan et al. (2024) menjelaskan bahawa

penggunaan teknologi dan e-pembelajaran menjadikan tugas sebagai pensyarah lebih mudah dan mengurangkan tekanan kerja dalam memenuhi tuntutan tugas yang lain.

Analisis Regresi di antara motivasi hedonik, nilai harga dan tabiat menggunakan e-pembelajaran dengan kepuasan kerja kakitangan akademik

Merujuk kepada jadual 7, menunjukkan dimensi model UTAUT iaitu motivasi hedonik, nilai harga/melanggan e-pembelajaran dan tabiat menggunakan e-pembelajaran dalam mempengaruhi 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 terhadap kepuasan kerja kakitangan akademik. Ini menunjukkan hipotesis kedua dan ketiga adalah ditolak.

Jadual 7. 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 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 *you tube* 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 persepsi mereka terhadap e-pembelajaran adalah seiring dengan tuntutan semasa dan untuk melengkapkan tugas pengajaran dan pembelajaran (P&P). Item “menggunakan e-pembelajaran menjadi lumrah” dan ia adalah tuntutan tugas pada masa kini menunjukkan pendirian kakitangan akademik. 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 yang dominan adalah dimensi motivasi hedonik dalam mempengaruhi kepuasan kerja. 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 mengetengahkan 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. Sumbangan model menunjukkan R^2 .639 dan signifikan .000. Ini menunjukkan kepuasan kerja kakitangan akademik turut dipengaruhi oleh penggunaan e-pembelajaran dalam tugas harian kakitangan akademik sebanyak 64 % dan selebihnya adalah faktor lain. Motivasi hedonik dalam

5 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.