

Pengaruh Komitmen Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu

Naufal Rais^{1*}, Ahmad Hudalil¹, Ifaturohiah¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: naufalraisnr@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu, baik secara parsial maupun simultan. Metode pada penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi yang berjumlah 38 orang. Peneliti menggunakan teknik total populasi, sehingga keseluruhan dari jumlah populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data pada penelitian ini berupa observasi, kuisioner, dan dokumentasi. Metode yang digunakan untuk menghitung data-data pada penelitian ini meliputi uji regresi linear sederhana, uji hipotesis parsial atau uji-t, dan uji hipotesis simultan atau uji-f, kemudian terdapat uji koefisien determinasi (*R-Square*). Kesimpulan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh komitmen kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), terdapat pengaruh antara etos kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Kemudian terdapat pengaruh komitmen kerja (X_1) dan etos kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu.

Kata kunci: Komitmen Kerja, Etos Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract.

*This study aims to determine the effect of work commitment and work ethic on employee performance at the Youth, Sports and Tourism Office of Pringsewu Regency, either partially or simultaneously. The method in this research is descriptive quantitative. The population in this study were all employees at the Department of Highways and Construction, which opened 38 people. Researchers used the total population technique, so that the total of the total population was sampled. Data analysis techniques in this study were in the form of observation, questionnaires, and documentation. The method used to calculate the data in this study includes simple linear regression test, partial hypothesis testing or t-test, and simultaneous hypothesis testing or f-test, then there is a coefficient of determination test (*R-Square*). The conclusion in this study is that there is an effect of work commitment (X_1) on employee performance (Y), there is an influence between work ethic (X_2) on employee performance (Y). Then there is the effect of work commitment (X_1) and work ethic (X_2) together on employee performance (Y) at the Youth, Sports and Tourism Office of Pringsewu Regency.*

Keywords: Work Commitment, Work Ethic, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya yang penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, karena mereka memiliki peran aktif pada setiap kegiatan di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi ujung tombak dari seluruh pelaksanaan kegiatan yang dilakukan organisasi, dimulai dari merencanakan memproses hingga tahap evaluasi kegiatan. Sumberdaya manusia di dalam sebuah instansi biasa disebut dengan pegawai.

Pegawai menjadi aset terpenting bagi tiap instansi untuk dapat menghadapi berbagai macam tantangan dan ancaman yang datang sejalan dengan perkembangan zaman dan teknologi. Untuk itulah setiap instansi menginginkan pegawai untuk memberikan loyalitas terhadap organisasi. Bagi pegawai, untuk melakukan tugasnya pada sebuah instansi tersebut memiliki harapan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang bermacam-macam. Sehingga pegawai yang merupakan aset berharga tersebut adalah

mereka yang memiliki kemampuan atau produktivitas yang tinggi.

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai disebabkan dari adanya faktor yang berpengaruh antara lain pekerjaan yang menantang, besaran upah yang layak, adanya jaminan keamanan dalam bekerja, lingkungan atau suasana kerja yang baik, komunikasi antar pegawai yang efektif, adanya jenjang karir yang baik, peningkatan kualitas diri pegawai, kesetiaan pimpinan pada diri pegawai dan disiplin kerja yang keras. Dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerjatersebut, maka dapat diperjelas bahwa tiap-tiap faktor adalah saling mempengaruhi peningkatan secara langsung maupun tidak langsung. Setiap organisasi pastinya mengupayakan agar setiap pegawai yang berkontribusi dalam kegiatan operasional dapat menghasilkan kualitas kerjanya dalam bentuk kinerja sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya pada organisasi.

Adapun salahsatu penunjang kinerja seorang pegawai yakni komitmen kerja yang dimilikinya. Komitmen kerja dari pegawai dapat dikatakan dengan kesediaan atau sikap seseorang untuk menjalankan segala bentuk tugas yang diberikan demi tujuan organisasi. Seorang pegawai memiliki perbedaan yang mendasar pada tingkah lakunya dapat dilihat dari komitmen kepada organisasi yang dimiliki pegawai yang bersangkutan. Sehingga semakin tinggi komitmen

dimiliki oleh seorang pegawai akan mengakibatkan tingginya kinerja yang diberikan pegawai terhadap organisasi.

Faktor yang tidak kalah penting penting untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu etos kerja dari pegawai. Etos kerja dapat diartikan sebagai suatu potensi yang terdapat pada seseorang, yang berhubungan dengan sikap keuletan dalam upaya menciptakan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kurangnya etos kerja yang dimiliki oleh pegawai tercermin dari tingkat disiplin dan tanggung jawabnya dalam bekerja sehingga menciptakan kinerja suatu organisasi menjadi rendah dan segala bentuk operasional kerja tidak maksimal. Namun apabila pegawai memiliki etos kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja dari suatu organisasi yang menaunginya.

Kinerja seorang pegawai berbanding lurus dengan kinerja organisasi, hal ini diartikan bahwa apabila dalam suatu organisasi memiliki kinerja pegawai yang tinggi, maka kinerja yang dimiliki organisasi juga akan tinggi. Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu, dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi yang dimiliki sangat tinggi, hal tersebut terlihat dari hasil pengukuran kinerja organisasi yang dilihat pada LPJIK Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Organisasi

No	Program	Target	Realisasi	%
1	Pelayanan Administrasi	80	76,72	95,89
2	Peningkatan disiplin aparatur	100	100	100
3	Peningkatan sarana dan prasarana	100	100	100

Tabel di atas memperlihatkan bahwa realisasi program peningkatan disiplin dan sarana prasarana aparatur di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu sudah mencapai 100%, namun hanya program pelayanan administrasi yang belum mencapai 100%. Dengan demikian diperlukan upaya untuk lebih meningkatkan pelayanan yang lebih baik pada aspek administrasi.

Setiap instansi selalu mengupayakan pegawainya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi tidak semua pegawai dapat melaksanakan apa yang menjadi tuntutan pimpinan. Kendala yang sama juga dialami oleh Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu. Dari pra penelitian yang penulis lakukan di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu, diperoleh hasil bahwa

masih didapat indikasi rendahnya kinerja yang dimiliki oleh pegawai. Rendahnya kinerja yang dimiliki oleh pegawai dapat

dilihat pada tabel penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

Tabel 2. Data Penilaian Prestasi Kerja Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu Tahun 2021

No	Bulan	Penyelesaian Tugas		Tingkat Kehadiran	
		Target	Pencapaian	Target	Pencapaian
1	Januari	100%	80.0%	100%	88%
2	Februari	100%	77.5%	100%	92%
3	Maret	100%	78.8%	100%	85%
4	April	100%	80.5%	100%	84%
5	Mei	100%	79.3%	100%	86%
6	Juni	100%	79.5%	100%	87%
7	Juli	100%	80.8%	100%	94%
8	Agustus	100%	82.5%	100%	85%
9	September	100%	85.0%	100%	83%
10	Oktober	100%	83.8%	100%	84%
11	November	100%	87.0%	100%	77%
12	Desember	100%	85.0%	100%	83%

Dari tabel di atas memperlihatkan bahwa tingkat penyelesaian tugas dan kehadiran pegawai selama tahun 2021 belum mencapai target yang diharapkan pimpinan yaitu 100%. Indikasi rendahnya kinerja yang dimiliki oleh pegawai terlihat dari hasil kerja yang diberikan pegawai belum sesuai target, dan tingkat kehadiran/ keterlambatan pegawai yang masih rendah.

Dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai diketahui bahwa kepuasan kerja yang dimiliki pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu masih kurang, hal tersebut terlihat dari adanya keluhan-keluhan yang pegawai disampaikan ke pimpinan apabila menerima tambahan tugas, dan ditemukan pegawai yang merasa belum terampil saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dikarenakan kurangnya pengalaman yang dimiliki. Selain etos kerja pegawai yang masih rendah, hal tersebut ditunjukkan dengan kurangnya disiplin kerja pegawai dalam bekerja, dan kurangnya semangat kerja yang diberikan dalam setiap penyelesaian tugas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh

komitmen kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu.

METODE PENELITIAN

penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah komitmen kerja (X1), dan etos kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y). populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pringsewu yang berjumlah 38 orang. Peneliti menggunakan teknik total populasi, sehingga keseluruhan dari jumlah populasi dijadikan sampel.

Metode ini adalah suatu tinjauan langsung (*field research*) pada objek penelitian menggunakan menggunakan observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Alat analisis pada penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji homogenitas. Metode yang digunakan untuk menghitung data-data pada penelitian ini meliputi uji regresi linear sederhana, uji

hipotesis parsial atau uji-t, dan uji hipotesis simultan atau uji-f, kemudian terdapat uji koefisien determinasi (R-Square) dengan rumus koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis komitmen kerja (X_1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	14,878	2,784			5,343	,000
Komitmen Kerja	,631	,074	,817		8,495	,000

Hasil perhitungan diatas memperlihatkan bentuk persamaan regresi pengaruh Komitmen Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai yaitu $Y = 14,878 + 0,631X$, yang artinya nilai konstanta variabel Kinerja Pegawai sebesar 14,878 dan nilai koefisien variabel Komitmen Kerja sebesar 0,631, dapat diartikan bahwa apabila variabel Komitmen Kerja meningkat satu angka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai yakni 0,631 point.

Dilakukan uji validitas dan realibilitas pada penelitian ini yang kemudian dilakukan uji hipotesis pengaruh komitmen kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan program SPSS memperoleh hasil, sebagai berikut:

Hasil dari perhitungan diperoleh nilai thitung sebesar 8,495. Nilai tersebut bila dibanding nilai ttabel pada signifikansi 5% yaitu 1,688, sehingga thitung > ttabel, sehingga hipotesis “ada pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu” dapat diterima.

Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi (koefisien penentu) variabel Komitmen Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Koefisien Determinasi (X_1)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817 ^a	,667	,658	3,34023

Berdasarkan tabel diatas, nilai Koefisien Determinasi adalah sebesar $0,667 \times 100 = 66,7\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Kerja menjelaskan variasi

perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai yakni 66,7%, dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji pada penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Etos Kerja (X_2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	14,356	4,875			2,945	,006
Etos Kerja	,750	,152	,634		4,921	,000

Hasil perhitungan diatas memperlihatkan bentuk persamaan regresi pengaruh Etos Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai yaitu $Y = 14,356 + 0,750X$, yang artinya nilai konstanta variabel Kinerja Pegawai sebesar 14,356 dan nilai koefisien variabel Etos Kerja

sebesar 0,750, dapat apabila variabel Etos Kerja meningkat satu poin akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai yakni 0,750 point.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan SPSS di atas didapat nilai thitung

sebesar 4,921. Nilai tersebut bila disbanding nilai ttabel pada signifikansi 5% yaitu 1,688, sehingga thitung > ttabel sehingga hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas

Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu” dapat diterima.

Dari perhitungan regresi di atas, didapatkan nilai koefisien determinasi Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi (X₂)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.386	4,47665

Dari perhitungandiperoleh nilai Koefisien Determinasi yaitu $0,402 \times 100\% = 40,2\%$. Dengan kata lain variabel Etos Kerja berkontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai yakni 40,2%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Setelah dilakukan uji hipotesis parsial, selanjutnya dilakukan uji hipotesis simultan komitmen kerja (X₁) dan etos kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai (Y) menggunakan program SPSS dan memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Simultan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,266	3,671		3,614	,001
	Komitmen Kerja	,578	,108	,748	5,357	,000
	Etos Kerja	,112	,165	,095	,681	,500

Hasil perhitungan diatas memperlihatkan bentuk persamaan regresi pengaruh Komitmen Kerja dan Etos Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai yaitu $Y = 13,266 + 0,578 + 0,112$, yang artinya nilai konstanta variabel Kinerja Pegawai sebesar 14,356, nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,578 dan nilai koefisien variabel Etos Kerja sebesar 0,112, dapat diartikan bahwa apabila variabel Komitmen Kerja meningkat

satu poin, sedangkan variabel Etos Kerja tetap atau 0, akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai yaitu 0,578 point. Selain itu, apabila variabel Etos Kerja meningkat satu poin, sedangkanvariabel Komitmen Kerja tetap atau 0, akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai yaitu 0,112 point.

Dari persamaan regresi di atas, diperoleh nilai F hitung sebagai berikut:.

Tabel 6. Pengujian Simultan Komitmen Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	810,359	2	405,179	35,775	.000 ^a
	Residual	396,405	35	11,326		
	Total	1206,763	37			

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Komitmen Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh Fhitung 28,039 dan Ftabel 3,26 sehingga Fhitung > Ftabel dan nilai signifikansi

0,000, karena nilai Fhitung > dari Ftabel dan nilai probability < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “ada pengaruh

Komitmen Kerjadan Etos Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu” dapat diterima.

Dari hasil perhitungan regresi, diperoleh koefisien determinasi Komitmen Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi Komitmen Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.672	.653	3,36539

Perolehan nilai Koefisien Determinasi yaitu $0,672 \times 100\% = 67,2\%$. Dengan kata lain besarnya kontribusi Komitmen Kerja dan Etos Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai yakni 67,2% dan sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan, dapat ditarik simpulan bahwa Ada pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu. Selain itu, Ada pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu. terakhir, Ada pengaruh Komitmen Kerja dan Etos Kerjasecara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawaipada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten. Komitmen Kerja dan Etos Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu sebesar 41,1% dan sisanya dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelinda Pratana dan Ferryal Abadi. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asy'arie. (2016). Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat. Yogyakarta: LESFI.
- Azis Muhamad Fauzi. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Kelurahan Maleber Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis.
- Baron dan Armstrong. (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta: Erlangga.
- Byron. (2016). The Power of Principles. Yogyakarta: Kanisius.
- Derry Pratama Citra, Agus Purwadi, Imamul Hakim. 2018. Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang.
- Dessler, Gary. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-10. Jilid 2. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, T. Handoko. (2017). Manajemen. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Husein Umar. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusumaputri. (2015). Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi. Yogyakarta: Deepublish.
- Luthans. (2016). Perilaku Organisasi. New York: McGraw-hill.
- Nurlaila. (2017). Manajemen Sumber Daya

- Manusia I. Jakarta: Penerbit LepKhair.
- Rivai, Veithzal. (2017).Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo.
- Robbins dan Judge, (2018). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. (2017). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Salamun et al., (2017). Persepsi Etos Kerja Kaitannya Dengan Nilai Budaya. Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta. Yogyakarta: Saleha.
- Sangian. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Manado.
- Sedarmayanti, (2016).Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil. Bandung: PT Refika. Aditama.
- Siregar, (2016). Bagaimana Mengelola Media Korporasi-Organisasi. Jakarta: Kanisius.
- Sopiah, (2018). Perilaku organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D. Bandung: Alfa Beta.
- Supriati. (2015). Metodologi Penelitian. Bandung: Labkat press.
- Stela Timbuleng dan Jacky S. B. Sumarauw. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado.
- Tasmara, (2016). Etos Kerja Islami. Jakarta: Gema Insani Press
- Werther dan Davis. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja: Edisi Kelima. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Uyanto. (2017). Research Methods For Bussines. Bandung: Salemba Empat.
- Yusof, (2017). Keinsanan Dalam Pengurusan. Lohprint SDN. BHD: Kuala Lumpur.