

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, INSENTIF DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DI PT MANDALA
FINANCE CABANG
BANGKA**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

**NAMA : IVON AFRILIA SARI
NIM : 302 121 1047**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Prasyarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN
MANAJEMEN UNIVERSITAS
BANGKA BELITUNG
2017**



UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN

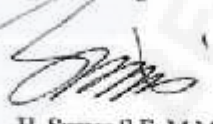
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Ivon Afrilia Sari
NIM : 302 12 11 047
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mandala *Finance*

Pembimbing Utama


Dr. Reniati, S.E., M.Si
NP. 507206007

Pembimbing Pendamping


H. Sumar, S.E., M.M
NP. 5068050515

Balunjak, Januari 2017
Ketua Jurusan Manajemen


M. Tanggung, S.E., M.Si
NIP. 196306051990031004

PENGESAHAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT.
MANDALA FINANCE CABANG BANGKA**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh: Ivon Afrilia Sari
Nomor Induk Mahasiswa: 302 12 11 047

Telah dipertahankan di depan tim penguji pada tanggal 17 januari 2017 dan telah
dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

	Tim Penguji:		
Ketua	Anggota	Anggota	
			
<u>Dr. Reniati, S.E., M.Si</u> NP.507206007	<u>M. Tanggung, S.E., M.Si</u> NIP.196306051990031004	<u>Khairivansyah, S.E., M.M</u> NIP.197903152012121005	

Balunjuk, 17 Januari 2017
Universitas Bangka Belitung
Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen

Dekan

Dr. Reniati, S.E., M.Si
NP.507206007

Ketua Jurusan Manajemen

M. Tanggung, S.E., M.Si
NIP.196306051990031004

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mandala Finance”** ini, tidak terdapat karya sebelumnya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi dan apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.”

Balunijuk, Januari 2017



IVON AFRILIA SARI

MOTTO

اعك ابدأ و
وت ا ه }

Bekerjalah Untuk Duniamu Seakan Engkau Hidup Selamanya, Dan

Beramallah Untuk Akhiratmu Seakan Kamu Meninggal Esok

(Hadist riwayat Ibnu Qutaibah)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Ayahanda dan ibunda tercinta, yang telah berjuang sekuat tenaga dan tak kenal lelah demi mendidik anak-anaknya untuk terus berjuang mencapai kesuksesan. Para adikku yang kehadirannya selalu memberi tawa dan hiburan untukku. Khusus untuk Nenekku, yang selalu ingin melihatku menjadi sarjana.

Saudara-saudaraku yang selalu memberikan motivasi dan semangat untukku, dan untuk orang-orang hebat dalam hidupku yang selalu memberiku pelajaran hidup, serta untuk para Sahabatku tersayang dan untuk Almamaterku tercinta,

Universitas Bangka Belitung.

ABSTRACT

Ivon Afrilia Sari (3021211047).

The Influence of Leadership Style, Incentive and work Environment on the Employee Work Satisfaction at PT. Mandala Finance Bangka Branch office.

The background of research's title is due to the fact that shows the employee work satisfaction has not fulfilled yet. The purpose of the research is to get description, to know and to get review on the influence of leadership style, incentive and work environment on the employee work satisfaction at PT. Mandala Finance Pangkalpinang Branch Office. This is descriptive quantitative research with a total of 48 respondents, while the sampling technique uses census technique. The independent variabel of this research consists of leadership style, incentive and work environment, while the dependent variabel is employee work satisfaction. The test of instrument uses validity test and reliability test. The method of data analysis uses multiple linear regressions with t test and F test. The result of T test of leadership style (X_1) is obtained $t_{value} (3,443) > t_{table} (2,015)$, research X_2) $t_{value} (5,334) > t_{table} (2,015)$. of work environment (X_3) t_{value} hat $t_{table} (2,015)$. Thus variabel of X_1) as partial incentive (in variabel of work and lead styl (5,502) > riabel of n va leadership style () and influen X_3) ; i X_2) ce o ull the satisfaction (Y). Vari off t_{table} ership () h rk satisfaction vel of (has partial influense o riabel of employee emplovee $f_{value} (11,764)$ (Y level significance vel of v le work environment (as partial influence o mp work satisfaction (Y) The res F test indicates that (2,816), while the significance is $0.000 < \alpha$ on the l le 0,05, thus H_0 is rejected and H_a is accepted which means that simultancously independent variable influence dependent variable significantly. While the coefficien of determination (Adjusted R Square) is 0,445 or 44.5% which means variable of employee work satisfaction can be explained by variabel of leadership style, incentive and work environment.

Keywords : Leadership style, incentive, work environment and work satisfaction



ABSTRAK

Ivon Afrilia Sari. 302 12 11 047. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mandala Finance Cabang Bangka.

Pengambilan judul ini dilatar belakangi karena fakta yang menunjukkan bahwa belum terpenuhinya kepuasan kerja karyawan PT. Mandala Finance. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran, mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mandala Finance Cabang Bangka.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 48 responden, sedangkan tehnik pengambilan sampel menggunakan tehnik sensus. Pada penelitian ini variabel bebasnya terdiri dari gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja karyawan. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t dan uji f.

Hasil penelitian variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) diperoleh t_{hitung} (3,443) > t_{tabel} (2,015) dan Insentif (X_2) t_{hitung} (5,334) > t_{tabel} (2,015) dan Lingkungan Kerja (X_3) t_{hitung} (5,502) > t_{tabel} (2,015). Maka variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Variabel Insentif (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} (11,764) > F_{tabel} (2,816), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel *independen* secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel *dependen* secara signifikan. Sedangkan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,445 atau 44,5% yang berarti variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang Maha Mengetahui, Mana Adil, lagi Maha Penyayang atas limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna melengkapi persyaratan menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung. Shalawat serta salam saya haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan pegangan hidup bagi setiap makhluk untuk sadar dengan ketidak sempurnannya, dan berusaha untuk berbuat baik bagi sesama. Semoga kita termasuk orang-orang yang mendapatkan syafaatnya di hari akhir.

Bukan tanpa aral rintangan, banyak proses yang harus dilewati, banyak pula pihak yang turut membantu kelancaran penulisan skripsi ini, saya telah berusaha dengan segala daya dan upaya guna menyelesaikannya. Namun tanpa bantuan dari berbagai pihak lain yang dengan keikhlasan hati tentunya skripsi ini tidak mungkin dapat terwujud. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada **Ibu Dr. Reniati, S.E.,M.Si.** sebagai dosen pembimbing utama dan **Bapak H. Sumar,S.E.,M.M** sebagai dosen pembimbing pendamping, atas kesabaran dalam bimbingan dan arahnya selama masa penyusunan skripsi.

Selain itu penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada mereka yang telah banyak memberi sumbangan kepada penulis dalam rangka menyelesaikan karya ini, mereka adalah

:

1. 1. Bapak Dr.Ir. Muhammad Yusuf, M.Si selaku Rektor Universitas Bangka

Belitung

2. Bapak Dr Ir Isme Inonu, M.Si Wakil Rektor 1 Bidang Akademi dan Kemahasiswaan.
3. Ibu Dr. Reniati, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung dan sekaligus dosen pembimbing utama yang berkenan menyediakan waktu untuk membimbing dan memberi pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Khairiyansyah, S.E.,M.M selaku Wakil Dekan bidang kemahasiswaan Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung.
5. Bapak Suhaidar, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan bidang keuangan Fakultas
6. Bapak H.Sumar, S.E.,M.M selaku pembimbing pedamping yang telah membimbing dan mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak M.Tanggung, S.E. M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf akademik di lingkungan Universitas Bangka Belitung terutama Fakultas Ekonomi
9. Kedua Orang Tuaku tercinta Ibu Sari dan Bapak Marsuadi yang senantiasa memberikan kasih sayang dan pengorbanan serta doanya untuk keberhasilanku
10. Sahabatku, Nurul Khamila, Ayu Lestari, Diana Ekawati, Susilasanti. Mimi Sarulina, Irene safira, Endah Ratna Ningsih, Ribka Harita, Mira Purwasih, Bunga, Nurhukmi, yang senantiasa memberi semangat, pelajaran hidup, suka duka dan selalu ada untukku mendengar keluh kesahku.
11. Untuk PT. Mandala Finance yang telah membantu proses skripsi saya.
12. Buat Ahmad Habibi terima kasih slalu membantuku pembuatan skripsi sampe selesai, slalu mau direpotkan, dan slalu setia mendengar keluh kesahku.

13. Teman-temanku di Manajemen 2 Tahun 2012, empat tahun kita lalu bersama menjalani kuliah, suka duka, tawa dan marah kita jalani bersama.
14. Teman-temanku KKN Pemali Air Duren UBB Tahun 2015 yang telah memberiku keluarga baru
15. Senior-seniorku, terima kasih atas pendampingan dan diskusinya.

Tiada manusia yang sempurna, jauh sebelumnya penulis meminta maaf setulus hati kepada semua pihak atas kesalahan yang penulis pernah lakukan. Serta penulis harapkan kritik yang arif serta saran yang konstruktif. Tidak lain supaya di waktu yang akan datang kami dapat menyajikan karya ilmiah yang lebih baik dari sebelumnya. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi masyarakat pada umumnya, pihak-pihak yang berkepentingan,serta bagi peneliti khususnya.

Pangkalpinang, Januari 2017

Penulis

Ivon Afrilia Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
DAFTAR ISI.....	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Batasan Masalah	11
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	12
1.6 Sistematika Penulisan	13
BAB II LANDASAN TEORI	14
2.1 Konsepsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14

2.1.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2	Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.3	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.4	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.2	Gaya Kepemimpinan.....	18
2.2.1	Pengertian Kepemimpinan	18
2.2.2	Pengertian Gaya Kepemimpinan	20
2.2.3	Tipe Gaya Kepemimpinan.....	20
2.2.4	Macam – Macam Gaya Kepemimpinan	21
2.3.	Insentif.....	24
2.3.1	Pengertian Insentif.....	24
2.3.2	Macam – Macam Insentif	25
2.3.3	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Insentif	27
2.3.4	Tujuan Pemberian Insentif.....	28
2.3.5	Indikator - Indikator Pemberian Insentif	29
2.4.	Lingkungan Kerja.....	32
2.4.1	Macam – Macam Lingkungan Kerja.....	33
2.4.2	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja....	34
2.4.3	Indikator Lingkungan Kerja	36
2.5	Kepuasan Kerja	36
2.5.1	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	38
2.5.2	Indikator Kepuasan Kerja.....	38
2.5.3	Penyebab Kepuasan Kerja	39
2.5.4	Meningkatkan Kepuasan kerja	40
2.6	Penelitian Terdahulu	42
2.7	Kerangka Berfikir.....	43
2.7.1	Hubungan Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kepuasan	

Kerja (Y).....	44
2.7.2 Hubungan Hubungan Insentif (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	45
2.7.3 Hubungan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	46
2.7.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan(Y),Insentif (X2) ,dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	47
2.8 Hipotesis.....	49
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1 Pendekatan Penelitian.....	50
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian.....	50
3.3 Populasi dan Sampel.....	50
3.3.1 Populasi	50
3.3.2 Sampel	51
3.4 Teknik Pengumpulan Data	51
3.5 Jenis Data.....	52
3.5.1 Data Primer.....	52
3.5.2 Data Sekunder	52
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Data.....	53
3.6.1 Definisi Operasional Variabel	53
3.6.2 Pengukuran Variabel	56
3.7 Teknik Analisis Data	56
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	56
3.7.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	57
3.7.2.1 Uji Validitas.....	57
3.7.2.2 Uji Reliabilitas.....	58

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda	58
3.7.4 Uji Asumsi Klasik.....	59
3.7.4.1 Uji Normalitas.....	59
3.7.4.2 Uji Multikolinearitas	60
3.7.4.3 Uji Heteroskedasitas	60
3.7.5 Uji Hipotesis	61
3.7.5.1 Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	61
3.7.5.2 Uji Simultan (Uji F).....	61
3.7.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (<i>Chi Square</i>)	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN`	63
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	63
4.1.1 Profil Mandala	63
4.1.2 Visi dan Misi Mandala	64
4.1.3 Nilai – Nilai Mandala	65
4.1.4 Struktur Organisasi	65
4.2 Hasil Penelitian.....	66
4.2.1 Karakteristik Responden.....	66
4.2.2 Hasil Deskriptif Variabel.....	68
4.3 Hasil Analisis Data	87
4.3.1 Uji Validitas.....	87
4.3.2 Uji Reabilitas	88
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	89
4.3.4 Analisis Regresi Berganda.....	93
4.3.5 Uji T.....	94
4.3.6 Uji F.....	96
4.3.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	97
4.4 Pembahasan	97

4.4.1 Gambaran Gaya Kepemimpinan, Insentif Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.....	98
4.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	101
4.4.4 Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan....	104
4.4.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	105
4.4.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	108
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	110
5.1 Kesimpulan	110
5.2 Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	108
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Karyawan PT. Mandala Finance cabang pangkalpinang	5
Tabel I.2	Jumlah Karyawan Yang Keluar Masuk.....	6
Tabel I.3	Tabel Pra penelitian Terhadap 10 Orang Responden	7
Tabel III.1	Populasi Penelitian.....	51
Tabel III.2	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	55
Tabel III.3	Skor Skala <i>Likert</i>	56
Tabel III.4	Pengukuran Skala	57
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan usia.....	67
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	68
Tabel IV.4	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Menyampaikan apa yang diharapkan	68
Tabel IV.5	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Menyampaikan Ide atau Gagasan.....	69
Tabel IV.6	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Sikap Yang Jelas.....	70
Tabel IV.7	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Kepuasan Sikap	70
Tabel IV.8	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Fungsi dan Peran Pegawai.....	71
Tabel IV.9	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Menjaga Hubungan Kerja.....	72
Tabel IV.10	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Memberi Arahan.....	72
Tabel IV.11	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Sebagai Panutan.....	73

Tabel IV.12	Tabel Rekapitulasi Gaya Kepemimpinan	73
Tabel IV.13	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Bonus	74
Tabel IV.14	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Komisi	75
Tabel IV.15	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Bonus	75
Tabel IV.16	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Pemberian Gelar secara Resmi	76
Tabel IV.17	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Bonus	76
Tabel IV.18	Tanggapan Terhadap Responden Indikator pemberian Gelar secara Resmi	77
Tabel IV.19	Rekapitulasi Insentif	78
Tabel IV.20	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Peralatan Ditempat Kerja	78
Tabel IV.21	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Situasi Ditempat Kerja	79
Tabel IV.22	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Hubungan Yang Tidak Serasi	80
Tabel IV.23	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Keterjaminan Kerja ...	80
Tabel IV.24	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Situasi ditempat Kerja	81
Tabel IV.25	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Peralatan ditempat Kerja	81
Tabel IV.26	Rekapitulasi Lingkungan Kerja	82
Tabel IV.27	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Gaji Yang diberikan ..	82
Tabel IV.28	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Tanggung Jawab dan Tunjangan	83
Tabel IV.29	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Dukungan dari Atasan	83

Tabel IV.30	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Sikap Atasan.....	85
Tabel IV.31	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Sikap Atasan.....	85
Tabel IV.32	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Dukungan dari Atasan.....	86
Tabel IV.33	Tanggapan Terhadap Responden Indikator Tanggung Jawab dan Tunjangan.....	86
Tabel IV.34	Rekapitulasi Kepuasan Kerja.....	87
Tabel IV.35	Tabel Uji Validitas	87
Tabel IV.36	Tabel Uji Reliabilitas.....	89
Tabel IV.37	Hasil Multikolinealitas	91
Tabel IV.38	Hasil Analisis Regresi <i>Coefficients</i>	93
Tabel IV.39	Hasil Analisis Uji T	94
Tabel IV.40	Hasil Analisis Uji F	96
Tabel IV.41	Hasil Analisis Koefisien Destermisasi (R2).....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berfikir	44
Gambar IV.1 Lambang Mandala <i>Finance</i>	63
Gambar IV.2 Stuktur Organisasi	65
Gambar IV.3 Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram.....	90
Gambar IV.4 Uji Heteroskedastisitas Dengan Grafik <i>ScatterPlot</i>	92

