

PENGARUH NILAI KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MINYAK CURAH (MGCR) (STUDI KASUS UD. K2C. PADEMAWU PAMEKASAN)

Irfan¹

achmaulana19@gmail.com¹

Maria Ulfah²

maria.ulfa9689@gmail.com²

^{1,2}Institut Agama Islam Negeri Madura

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of employee performance assessment variables on UD. K2C. Pademawu Pamekasan. The type of research used is explanatory research to explain the relationship or influence between the variables studied. In this research, a saturated sample method was used using the entire population as a sample, 10 samples were obtained in this research. Expositions collected information using a questionnaire with answers measured using a Likert scale, while information analysis used descriptive analysis techniques and path analysis assisted by the SPSS and SIMIRAH programs. The research results show that (1) employee performance appraisal has a direct effect on employee performance (2) employee performance appraisal has a direct effect on bulk oil companies (3) employee performance appraisal has an indirect effect on employee performance. Individualized organization.

Keywords: *Employee Performance Assessment, Simirah Program, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel penilaian kinerja karyawan pada UD. K2C. Pademawu Pamekasan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh antar variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini digunakan metode sampel jenuh dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, sehingga diperoleh 10 sampel dalam penelitian ini. Eksposisi pengumpulan informasi menggunakan angket dengan jawaban diukur menggunakan skala likert, sedangkan analisis informasi menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis jalur berbantuan program SPSS dan SIMIRAH. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) penilaian kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (2) penilaian kinerja karyawan berpengaruh langsung pada perusahaan minyak curah (3) penilaian kinerja karyawan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Organisasi yang bersifat individual.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja Pegawai, Program Simerah, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan entitas ekonomi yang didirikan oleh satu atau lebih individu atau entitas hukum dengan tujuan untuk melakukan kegiatan bisnis atau komersial guna mencapai keuntungan. Perusahaan dapat beroperasi dalam berbagai sektor ekonomi, seperti manufaktur, perdagangan, jasa, atau teknologi.¹ Mereka dapat memiliki berbagai bentuk, seperti perusahaan perseorangan, persekutuan, perusahaan terbatas (PT), atau perusahaan publik. Perusahaan biasanya memiliki struktur organisasi yang terdiri dari manajemen, karyawan, dan pemegang saham (jika berlaku). Mereka bertanggung jawab atas mengelola sumber daya, memproduksi barang atau menyediakan layanan, memasarkan produk mereka, serta menghasilkan pendapatan dan keuntungan bagi para pemangku kepentingan. Perusahaan juga memiliki tanggung jawab sosial dan hukum, seperti mematuhi peraturan pemerintah, membayar pajak, dan menjaga kesejahteraan karyawan. Kesuksesan perusahaan sering diukur dengan kinerja keuangan, reputasi merek, dan dampaknya terhadap masyarakat dan lingkungan.²

Kinerja karyawan mengacu pada

seberapa baik individu tersebut melakukan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Ini melibatkan evaluasi atas seberapa efektif mereka dalam mencapai tujuan, standar, atau harapan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau manajer mereka. Secara umum, kinerja karyawan dinilai berdasarkan beberapa faktor, termasuk:³ Pencapaian Tujuan: Sejauh mana karyawan mencapai target kerja atau sasaran yang telah ditetapkan. Ini bisa mencakup pencapaian dalam penjualan, produksi, atau proyek tertentu. Kualitas Kerja: Seberapa baik karyawan melakukan tugas mereka dengan akurat, efisien, dan dengan standar yang diinginkan. Produktivitas: Seberapa efisien karyawan dalam menggunakan waktu dan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Kreativitas dan Inovasi: Kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru, solusi kreatif, atau berkontribusi pada peningkatan proses atau produk perusahaan. Kehadiran dan Kedisiplinan: Kehadiran yang baik dan kedisiplinan dalam mematuhi jadwal kerja serta aturan dan prosedur perusahaan. Kolaborasi dan Komunikasi: Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan berkomunikasi secara efektif di dalam tim

¹ Abdul R. Salaiman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Kencana, 2005). 90.

² Sutantya R. Hadhiusuma dan Sumantoro, *Pengertian Pokok Hukum Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1991), 4.

³ Nawawi, H. Hadari . *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Gadjah Mada University Press, 2016, 56

atau departemen. Pengembangan Diri: Upaya karyawan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan, pendidikan, atau pengalaman kerja.⁴

Karyawan dalam menyelesaikan kewajibannya sebagai bagian dari rangkaian tanggung jawab kerja, perlu mensurvei hasilnya setelah jangka waktu tertentu, pekerjaan ini merupakan gerakan para eksekutif. Yang dikaitkan dengan latihan yang berbeda. Rangkaian pokok merupakan tindakan pemeriksaan tugas/jabatan yang hasilnya berupa seperangkat harapan serta penetapan pekerjaan. Pemeriksaan pelaksanaan juga merupakan kelanjutan atau hasil dari pendaftaran dan pilihan atau kedudukan buruh. Dengan melakukan evaluasi pelaksanaan latihan, dapat ditentukan tepat atau tidaknya latihan untuk mengantisipasi kapasitas kerja, berdasarkan nilai ujian dan wawancara dalam proses pendaftaran dan penetapan.⁵ Evaluasi kinerja karyawan sering dilakukan secara berkala, misalnya setiap tahun atau setiap semester. Ini memberikan kesempatan bagi manajer untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dan membuat rencana pengembangan karir yang sesuai.

Minyak goreng curah adalah minyak

goreng yang dijual dalam kuantitas besar tanpa kemasan individual. Ini biasanya dijual dalam jumlah besar, misalnya dalam drum atau wadah besar, dan kemudian diambil oleh konsumen atau bisnis dalam jumlah yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Minyak goreng curah sering digunakan oleh industri makanan, restoran, atau penyedia makanan lainnya yang membutuhkan jumlah besar minyak untuk memasak. Penggunaan minyak goreng curah dapat menjadi pilihan yang lebih ekonomis daripada membeli minyak dalam kemasan kecil. Namun, penggunaan minyak goreng curah juga menimbulkan beberapa masalah, termasuk pengelolaan limbah dan penyimpanan yang tepat. Limbah minyak bekas harus dikelola dengan benar untuk menghindari pencemaran lingkungan. Selain itu, penyimpanan minyak goreng curah harus dilakukan dengan hati-hati untuk mencegah kontaminasi dan pengendapan yang dapat merusak kualitas minyak. Penting untuk memastikan bahwa minyak goreng curah yang digunakan aman dan berkualitas tinggi, serta mematuhi standar keamanan pangan yang berlaku. Ini membantu menjaga kesehatan konsumen dan kualitas produk makanan yang dihasilkan.

UD. K2C Pamekasan, UD. K2C

⁴ Darma, Agus. *Manajemen Prestasi Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2006. 89

⁵ Nawawi, H. Hadari . *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Gadjah Mada University Press, 2016

didirikan oleh Abdul Halik sejak tahun 2014 yang bergerak di usaha mikro industri minyak goreng curah rakyat (MGCR) sebagai distributor industri minyak goreng curah di pamekasan tepatnya di Dsn. Kedung-dung, Ds. Buddagan Pademawu Pamekasan. Evaluasi ini dilakukan sebagai upaya untuk mengungkap aktivitas-aktivitas manusia dalam bekerja, yang hakikat dan bobotnya ditekankan pada cara berperilaku manusia sebagai suatu enkapsulasi dari aspek kemanusiaan. Sehingga perkiraan yang dibuat tidak tepat dan pasti. Para perwakilan menganggap evaluasi pelaksanaan adalah sebuah diskusi untuk memacu mereka dalam bekerja. Dalam setiap tindakan yang dilakukan. Meski begitu, tetap ada tanda-tanda inspirasi kerja yang perlu diperhatikan, yaitu syarat percaya diri. Hal ini karena penghargaan dari organisasi diberikan kepada kelompok, bukan kepada individu tertentu.⁶

METODE PENELITIAN

Eksplorasi ini menggunakan pemeriksaan informatif untuk memahami hubungan atau dampak antara faktor-faktor yang dimaksud.⁷ Dalam ini digunakan prosedur pemeriksaan basah yang meliputi seluruh wilayah setempat sebagai pengujian,

diperoleh 10 contoh dalam audit ini.⁸ Sesuai tujuan evaluasi, penilaian yang dilakukan mencakup penilaian yang bersifat instruktif, misalnya seluruh pekerja UD. K2C. Pademawu yang didaftarkan langsung oleh pemilik UD. K2C. Pademawu meski statusnya masih buruh sementara menjadi wakil yang sangat tahan lama dan mempunyai masa kerja dasar 1 tahun 10 orang. Penelitian ini melibatkan seluruh individu dalam masyarakat sebagai responden, sehingga eksplorasi ini merupakan penelitian enumerasi.⁴

Kehadiran peneliti di lapangan merupakan hal yang sangat penting, karena peneliti bertindak sebagai instrumen utama sekaligus pengumpul data dalam rangka memperoleh data yang diperlukan. Peneliti tidak bisa diwakili orang lain untuk mendapatkan informasi langsung dari informan. Sebagaimana diungkapkan Moleong bahwa peneliti memiliki peran rangkap yakni sebagai perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir data, dan juga menjadi pelapor hasil dari penelitiannya⁹.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner

⁶ Bapak Holik, Pemilik UD K2C Pamekasan

⁷ Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta PT.Pustaka LP3ESIndonesia, 2006

⁸ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung, ALFABETA, 2005, 75

merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dibagikan kepada semua responden penelitian untuk diisi dan setelahnya dikembalikan kepada peneliti.⁵ Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Selain analisis deskriptif, penelitian ini juga menggunakan teknik analisis untuk mengetahui pengaruh antara variabel.¹⁰

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penyebaran 10 kuesioner diperoleh gambaran responden sebagai berikut:

Komposisi Responden	Mayoritas Responden	Jumlah	%
Jenis kelamin	Laki-laki	10	5
Usia	20-35 tahun	10	5
Pendidikan terakhir	SMA- S1	8	4
Masa kerja	1-5 tahun	8	4

Mayoritas responden pada UD. K2C Pademawu, Pamekasan yang bekerja adalah laki-laki. Kemudian mayoritas karyawan berusia 20-35 Tahun. Mayoritas pendidikan karyawan yaitu SMA- S1 dan mayoritas

karyawan memiliki masa kerja 1-5 Tahun.

Hasil Uji Instrument Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Penelitian ini menggunakan item dalam bentuk pernyataan sebagai instrumen pengukur. Uji validitas dilakukan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka item kuesioner tersebut valid. Sedangkan jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ berarti item kuesioner tersebut tidak valid.

Uji Realibilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan varelial atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Crobanch Alpha* $> 0,70$. Pengertian umum menyatakan bahwa instrument penelitian harus reliabel.

Hasil Analisis Jalur

Pengaruh Variabel	T Hitung	Hitung	Ket
X → Y	2,896	0,452	Signifikan
X → Z	10,504	0,435	Signifikan
Z → Y	2,508	0,491	Signifikan
X → Z → Y	-	0,526	Signifikan

Hasil uji hipotesis

Pengaruh Variabel	T hitung	Sig t	ket
Hipotesis 1	2,896	0,006	signifikan
Hipotesis 2	-	0,000	signifikan

Pembahasan

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis 1: Terdapat Pengaruh yang signifikan dari penilaian kinerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil uji statistik, penilaian kinerja karyawan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki koefisien beta sebesar 0,452 dan nilai hasil uji t hitung sebesar 2,896 dengan nilai *signifikan* sebesar 0,006. Nilai hasil uji lebih besar dari tabel (2,8961,677) dan nilai *signifikan* lebih kecil dari $\alpha = 0,1$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 2: Terdapat pengaruh yang signifikan dari penilaian kinerja (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Z). Dari hasil uji statistik, penilaian kinerja karyawan (X) terhadap motivasi kerja (Z) memiliki koefisien beta sebesar 0,835 dan nilai uji t sebesar 10,504 dengan nilai *signifikan* sebesar

0,000. Nilai statistik uji lebih besar dari tabel (10,5041,677) dan nilai *signifikan* lebih kecil dari $\alpha = 0,1$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kerja (Z).

UD (Usaha Dagang) sedangkan K2C diambil dari nama kedua putra dan putrinya kafa dan Caesya, yang didirikan oleh Abd Khalik mulai sejak tahun 2014 tepatnya di Dsn. Kedungdung, Ds. Buddagan, Pademawu Pamekasan. UD K2C ini bergerak dalam usaha mikro industri minyak goreng curah rakyat (MGCR) yang telah resmi menjadi distributor industri (MGCR) di pamekasan, dengan berdasarkan tiga jenis konsumen. Pertama *Wholesaler*, yaitu dengan jangkauan konsumen yang luas dengan mengambil barang langsung dari pabrik, dijual lagi kepedagang lainnya dengan jumlah yang besar. Kedua *Middleman*, yaitu mengambil barang dalam jumlah besar dan dijual kembali kepedagang lainnya dengan jumlah yang besar. Ketiga *Retail*, yaitu pengecer yang membeli produk dalam jumlah sedang untuk dijual kembali pada konsumen langsung secara eceran. Adapun mengenai tahapan-tahapan yaitu diwajibkan menyampaikan data dan dokumen tentang sumber dan volume bahan baku, daftar distributor (D1 dan D2)

sampai pada tingkat kabupaten/kota.¹¹

Hasil temuan pertama yaitu penilaian kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari penilaian kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Dessler) yang menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti pelaksanaan penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja karyawan. Semakin baik pelaksanaan penilaian kinerja maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Kumalasari (2007) yang mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aritonang yang menyatakan bahwa penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian disebabkan oleh objek penelitian yang berbeda.

Berdasarkan analisis deskriptif kuesioner pada variabel penilaian kinerja, indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah indikator penilai. Merujuk pada hasil wawancara dengan salah satu karyawan, diperoleh informasi bahwa penilaian kinerja dilakukan secara langsung oleh pemimpin/kepala divisi, sehingga penilai mengerti apa yang dikerjakan oleh karyawan. Selain indikator penilai, standar kinerja juga menjadi indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan, standar kinerja sudah mengacu pada *job description* karyawan.

Hasil temuan kedua yaitu kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan bahwa nilai kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi yang

¹¹ Peraturan Permenperin, *Tata Cara Penyampain Data Industry, Data Kawasan Industri Dan Lain-Lain Informasi Industri, dan Informasi*

diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada UD. K2C. kecamatan pademawu, pamekasan. Berdasarkan analisis deskriptif kuesioner pada variabel motivasi, indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah kebutuhan sosial. Merujuk pada hasil wawancara salah satu karyawan muda yang memiliki masa kerja 1-5 tahun, diperoleh informasi bahwa karyawan tersebut telah merasa diterima didalam pergaulan kantor walaupun dia masih muda dan tergolong karyawanbaru.

Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan sosial antar karyawan terjalin dengan baik. Hasil penemuan yaitu penilaian kinerja karyawan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Pengujian hipotesis keempat menyatakan bahwa ada pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan penilaian kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Penilaian kinerja dapat menghasilkan umpan balik berupa motivasi kepada karyawan agar kinerjanya meningkat. Sehingga dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Aritonang yang menyatakan bahwa penilaian

kinerja.⁹

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja karyawan di UD. K2C. Kecamatan Pademawu, Pamekasan. Kesimpulan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik pelaksanaan penilaian kinerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Penilaian kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik pelaksanaan penilaian kinerja karyawan maka semakin tinggi pula motivasi kerja.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
4. Penilaian kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini dapat

diartikan semakin baik pelaksanaan penilaian kinerja maka semakin tinggi kinerja karyawan jika tingkat motivasi kerja juga tinggi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja karyawan di UD. K2C. Kecamatan Pademawu, Pamekasan. Kesimpulan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

5. Penilaian kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik pelaksanaan penilaian kinerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
6. Penilaian kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik pelaksanaan penilaian kinerja karyawan maka semakin tinggi pula motivasi kerja.
7. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
8. Penilaian kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini dapat diartikan semakin baik pelaksanaan

penilaian kinerja maka semakin tinggi kinerja karyawan jika tingkat motivasi kerja juga tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul R. Salaiman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, Jakarta: Kencana, 2005
- Bapak Holik, Pemilik UD K2C Pamekasan
- Darma, Agus. *Manajemen Prestasi Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2006.
- Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta PT.Pustaka LP3ESIndonesia, 2006
- Lexi J Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2014
- Nawawi, H. Hadari . *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016.
- Nawawi, H. Hadari. *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016
- Peraturan Permenperin, *Tata Cara Penyampain Data Industry, Data Kawasan Industri Dan Lain-Lain Informasi Industri, dan Informasi Informasi Lain Melalui Sistem Infi Industri Nasional*, Nomor 2 Tahun 2019
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung, ALFABETA, 2005.
- Suharsimi Arikunto Suharsimi . *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, Rineka Cipta, 2009.
- Sutantya R. Hadhiusuma dan Sumantoro,

Pengertian Pokok Hukum Perusahaan,
Jakarta: Rajawali Pers, 1991