



Transformasi Mindset Kerja Individu di PT. SPEM untuk Optimalisasi Kontribusi PAD Kota Pekanbaru

Leonardus Teguh Handoyo¹, Mhd. Suleman Hsb², Dessy Andriani³, Ferisca Nurwidianti⁴, Suryatunnisak⁵, Dedi Kurnia⁶, Zulfitri⁷, Mukson⁸, Lingga Ramadhana Arfi⁹, Wandi Nur Ikhsan¹⁰, Legia Seki Yolanda¹¹, Panzi Barza¹², Aswanto¹³, Deswita¹⁴

Program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Master Pekanbaru
e-mail: handoyoteguh113@gmail.com

Abstrak

Salah satu cara agar ampu untuk memberikan kontribusi pendapatan daerah di Kota Pekanbaru maka PT. Sarana Pembangunan Energi Madani harus mampu melakukan transformasi *mindset* kepada seluruh pegawai. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk menggali dan menguraikan peran penting transformasi *mindset* dalam meningkatkan optimalisasi kontribusi pendapatan asli daerah. Metode dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah berbasis *service learning*, dengan mengintegrasikan pembelajaran akademik dengan pelayanan nyata kepada pegawai PT. Sarana Pembangunan Energi Madani. Hasil dari kegiatan ini yaitu bahwa transformasi *mindset* perlu dilakukan oleh perusahaan agar perusahaan mampu untuk memberikan kontribusi kepada pendapatan asli daerah. Kegiatan yang dilakukan dengan pendekatan berbasis *soft skill* dan pemaparan materi sangat berdampak pada transformasi *mindset* pegawai.

Kata Kunci: *Transformasi, Mindset, Pendapatan Asli Daerah.*

Abstract

One way to effectively contribute to regional revenue in Pekanbaru City is for PT. Sarana Pembangunan Energi Madani to transform the mindset of all employees. The purpose of this activity is to explore and explain the important role of mindset transformation in optimizing the contribution of regional original revenue. The method in this community service activity is service-learning based, by integrating academic learning with real services to PT. Sarana Pembangunan Energi Madani employees. The results of this activity are that mindset transformation is necessary for the company to be able to contribute to regional original revenue. The activity carried out with a soft skills-based approach and material presentation has a significant impact on employee mindset transformation.

Kata Kunci: *Transformation, Mindset, Local Original Income.*

PENDAHULUAN

Perkembangan otonomi daerah di Indonesia menuntut pemerintah daerah untuk mampu meningkatkan kemandirian fiskal melalui optimalisasi Pendapatan Asli Daerah (PAD). PAD menjadi indikator penting dalam menilai kemampuan suatu daerah dalam membiayai pembangunan dan pelayanan publik secara mandiri tanpa ketergantungan yang tinggi terhadap pemerintah pusat. Dalam konteks tersebut, keberadaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) memiliki peran

strategis sebagai salah satu sumber pendapatan daerah yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan PAD.

Setiap Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dalam bentuk apapun dibentuk dengan tujuan untuk memberikan pelayanan publik dan sekaligus menjadi salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang dapat digunakan untuk membiayai pembangunan di daerah tersebut. Oleh karena itu, BUMD bertujuan untuk menjadi agen penggerak pembangunan dan pertumbuhan ekonomi di daerah (*Agent of Development*) serta sebagai kontributor utama pendapatan daerah (Mampanini, 2024).

Kenyataannya, masalah dalam pengelolaan BUMD masih menjadi perhatian serius, meskipun banyak potensi bisnis yang dapat dikembangkan dalam berbagai sektor. Berdasarkan data dari Badan Kerjasama BUMD di seluruh Indonesia, hanya sekitar 40% dari total 1.056 BUMD yang dapat dikategorikan sebagai BUMD yang sehat. Sementara sisanya, BUMD lainnya berada dalam kondisi stagnan atau tidak sehat. Situasi ini sangat disayangkan karena tujuan utama pendirian BUMD adalah untuk mendukung pengembangan ekonomi daerah, bukan menjadi beban bagi pemerintah dengan memerlukan tambahan modal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Sebenarnya, ada banyak potensi di daerah yang dapat dimaksimalkan oleh BUMD, terutama dalam sektor-sektor strategis yang berkontribusi pada pembangunan ekonomi daerah. Diperlukan upaya yang serius untuk meningkatkan manajemen BUMD, memperbaiki efisiensi, dan memaksimalkan potensi ekonomi daerah demi mencapai tujuan pendirian BUMD yang mulia (Mampanini, 2024).

Kota Pekanbaru sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di Provinsi Riau terus berupaya meningkatkan penerimaan daerah melalui berbagai sektor, termasuk sektor energi dan usaha strategis daerah. Salah satu perusahaan daerah yang diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap PAD adalah PT Sarana Pembangunan Energi Madani. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pengelolaan dan pengembangan energi serta usaha strategis lainnya yang mendukung pembangunan daerah.

Namun, dalam pelaksanaannya, kontribusi perusahaan daerah terhadap PAD sering kali belum optimal. Permasalahan tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan persaingan usaha, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan, terutama sumber daya manusia. Mindset atau pola pikir kerja individu menjadi salah satu aspek penting yang menentukan produktivitas, profesionalisme, inovasi, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Transformasi mindset kerja individu diperlukan agar setiap pegawai memiliki orientasi kerja yang lebih adaptif, produktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Perubahan pola pikir dari sekadar menjalankan tugas administratif menuju pola pikir yang inovatif dan berorientasi pada pencapaian target perusahaan dapat meningkatkan efektivitas kerja organisasi. Dalam era persaingan dan tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi, perusahaan

membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara kolaboratif, kreatif, dan memiliki semangat pelayanan serta kontribusi terhadap kemajuan perusahaan.

Selain itu, transformasi mindset kerja juga berkaitan dengan budaya organisasi. Budaya kerja yang disiplin, transparan, akuntabel, dan berintegritas akan mendorong peningkatan kinerja perusahaan sehingga berdampak pada peningkatan laba perusahaan. Ketika perusahaan daerah mampu meningkatkan kinerja dan profitabilitasnya, maka kontribusi terhadap PAD Kota Pekanbaru juga akan meningkat.

Sejalan dengan penelitian Hardiyanti et al. (2025) dengan adanya transformasi mindset maka akan mampu menghasilkan peningkatan signifikan pada aspek pola pikir kreatif, kemampuan problem solving, keberanian mengambil risiko, dan orientasi pertumbuhan. Selain itu menurut Afriyanto et al. (2025) mengungkap dampak positif transformasi mindset, termanifestasi dalam perubahan, Penelitian menegaskan bahwa upaya meningkatkan mindset berperan signifikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu, transformasi mindset kerja individu di PT Sarana Pembangunan Energi Madani menjadi isu yang penting untuk dikaji. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana perubahan pola pikir kerja individu dapat mendukung peningkatan kinerja perusahaan dan optimalisasi kontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Pekanbaru.

Berdasarkan penjelasan di atas maka tujuan dari pengabdian kepada masyarakat yaitu memberi pemahaman kepada pegawai PT. Sarana Pembangunan Energi Madani bahwa pentingnya transformasi mindset kerja.

METODE

Metode pelaksanaan adalah cara terbaik dalam menentukan tujuan dan hasil suatu kegiatan dalam pengabdian kepada masyarakat (Arif & Aswanto, 2022). Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan dengan metode penyuluhan atau ceramah dan diskusi tentang berbagai hal yang terkait dengan transformasi mindset (Sugiyono, 2023).

Persiapan

Pelaksanaan kegiatan program pengabdian skema Pengabdian Kepada Masyarakat Institut Teknologi dan Bisnis Master ini diawali dengan kegiatan observasi yang dilakukan pada bulan Maret 2026. Observasi dilaksanakan beberapa kali untuk menggali informasi dan permasalahan yang dihadapi mitra.

Pelaksanaan

Langkah langkah pelaksanaan program untuk mencapai hasil yang diharapkan dari PKM Institut Master adalah sebagai berikut (Aswanto, 2020): 1) Pelatihan pentingnya transformasi mindset Individu Di PT. Sarana Pembangunan Energi Madani Untuk Optimalisasi Kotribusi Pendapatan Asli Daerah Kota Pekanbaru. 2) Sesi tanya jawab, tanya jawab sangat penting bagi para peserta. Metode ini menciptakan suasana belajar yang dinamis dan mendukung

perkembangan. Adapun tujuan dari metode tanya jawab sebagai berikut : a) Meningkatkan pemahaman, membantu peserta memahami materi secara mendalam melalui penjelasan dan diskusi, b) Meningkatkan partisipasi aktif bagi peserta, melibatkan peserta secara langsung, sehingga belajar lebih interaktif, c) Membangun kepercayaan diri, memberi kesempatan pada peserta untuk berbicara dan mengekspresikan ide gagasannya, d) Memperkuat ingatan, diskusi membantu peserta dalam mengingat materi lebih lama melalui pengulangan dan keterlibatan

Evaluasi

Evaluasi dilakukan untuk melihat efektivitas pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat (PKM).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengabdian kepada masyarakat (PKM) adalah suatu kegiatan yang bertujuan membantu masyarakat. Pelaksanaan kegiatan pengabdian ini diawali dengan tim yang melakukan koordinasi dan survei di PT. Sarana Pembangunan Energi Madani. Dengan melakukan diskusi dengan pimpinan untuk menanyakan dan untuk memahami kondisi organisasi (Caturiyon et al., 2021). Hasil survei dalam kunjungan awal tersebut menunjukkan bahwa pentingnya melakukan kegiatan pengabdian tentang Transformasi Mindset Kerja Individu Di PT. Sarana Pembangunan Energi Madani Untuk Optimalisasi Kontribusi Pendapatan Asli Daerah Kota Pekanbaru. Kegiatan pengabdian masyarakat (PKM) ini, bertujuan untuk memberikan pemahaman pentingnya transformasi mindset kerja bagi para pegawai agar mereka dapat bekerja secara maksimal sehingga tujuan organisasi mampu tercapai dan perusahaan mampu memberikan peningkatan pendapatan asli daerah Kota Pekanbaru (Stiawati & Rozinah, 2020). Berikut rangkaian acara pengabdian kepada masyarakat Institut Teknologi dan Bisnis Master di PT. Sarana Pembangunan Energi Madani.

Tabel 1. Rundown Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat

No	Waktu	Kegiatan	Penanggung Jawab	Ket
1	13.50 s/d selesai	Mc	Zulfitri SE.,MM	
2	14.00 s/d 14.10	Doa	Mhd Suleman hsb SE.,MM	
3	14.10 s/d 14.20	Kata Sambutan Pimpinan PT.Sarana Pembangunan Energi Madani	Panzi Barza .MM	
4	14.20 s/d 14.40	Kata Sambutan wakil Rektor III .ITB Master	Mukson SE.,M.Si	
5	14.40 s/d 15.10	Narasumber Pembicara	Wandi Nur ikhsan S.Pt.,MM	
6	15.10 s/d 15.30	Diskusi & Tanya jawab	Wandi Nur ikhsan S.Pt.,MM & Mukson SE.,M.Si	
7	15.30 s/d 15.40	Photo Bersama	Tim ITB Master dengan PT.Sarana Pembangunan Energi Madani	

Pembukaan

Acara ini diawali dengan pembukaan oleh pembawa acara Bapak Zulfitri, kemudian dilanjutkan pembacaan do'a yang disampaikan oleh bapak Suleman.



Gambar 1. Sesi Pembukaan dan Do'a

Kata Sambutan

Adapun kata sambutan disampaikan terlebih dahulu oleh Bapak Panzi selaku pimpinan PT. Sarana Pembangunan Energi Madani dan kemudian dilanjutkan kata sambutan Wakil Rektor III Institut Teknologi dan Bisnis Master bapak Mukson.



Gambar 2. Sesi Kata Sambutan

Penyampaian Materi

Agenda selanjutnya adalah kegiatan penyampaian materi dalam program kepada masyarakat pada pegawai PT. Sarana Pembangunan Energi Madani, yang akan disampaikan oleh narasumber Bapak Wandi Nur Ikhsan.



Gambar 3. Penyampaian Materi

Dari penyampaian materi maka terdapat beberapa point yang perlu dipahami yaitu sebagai berikut:

1. Transformasi Mindset Kerja

Transformasi mindset kerja individu merupakan proses perubahan pola pikir pegawai dari pola kerja konvensional menuju pola kerja modern yang lebih produktif, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Perubahan tersebut sangat penting dalam menghadapi tantangan organisasi yang semakin kompleks. Menurut Hardiyanti et al. (2025) transformasi mindset bukan sekadar perubahan pola pikir, tetapi perubahan cara bertindak, mengambil keputusan, dan memandang kegagalan sebagai bagian dari proses belajar. Afriyanto et al. (2025) terdapat dua jenis mindset, yaitu fixed mindset dan growth mindset. Neck et al. (2019) konsep-konsep seperti *opportunity recognition*, *innovation orientation*, dan *growth mindset* dapat dipraktikkan langsung melalui simulasi maupun mentoring.

Transformasi mindset bahwa pola pikir (mindset) seseorang diubah menjadi perilaku yang memainkan peran penting mencapai kebahagiaan dan kesuksesan. Mindset terdiri dari tiga komponen: paradigma (cara pandang), keyakinan dasar (kepercayaan untuk sepenuh hati), nilai dasar (sikap, sifat dan karakter dalam wujud perilaku) (Ratih et al., 2024). Dengan demikian transformasi mindset bukan hanya sekedar perubahan gaya, tetapi merupakan transformasi fundamental dalam cara pandang terhadap manusia, organisasi dan tujuan (Siswadi, 2022).

Konsep growth mindset, sebagaimana diperkenalkan oleh Dweck dalam Kusumawati et al. (2025), berfokus pada keyakinan bahwa kemampuan dan kecerdasan seseorang dapat dikembangkan melalui usaha, pembelajaran, dan ketekunan. Karyawan dengan growth mindset menunjukkan kecenderungan lebih besar untuk menghadapi tantangan, beradaptasi terhadap perubahan, serta memandang kesalahan sebagai peluang untuk belajar. Hal ini menjadikan growth mindset sebagai salah satu faktor psikologis yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kurang dukungan dari pihak manajemen atau pimpinan juga menjadi tantangan dalam melakukan transformasi *mindset*. Kepemimpinan yang tidak mendukung secara aktif atau memberikan arahan yang jelas terhadap perubahan dapat menghambat semangat dan komitmen karyawan. Tanpa bimbingan dan dukungan yang memadai, upaya untuk mengubah *mindset* karyawan mungkin tidak mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu diperlukan keterlibatan aktif dan dukungan yang kuat dari pihak manajemen untuk memberikan arahan dan motivasi yang diperlukan (Munawaroh et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian, transformasi mindset kerja di PT Sarana Pembangunan Energi Madani menunjukkan bahwa perubahan pola pikir mampu meningkatkan kualitas kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori mindset yang dikemukakan oleh Neck et al. (2019) bahwa individu dengan *growth mindset* cenderung lebih mudah berkembang, menerima tantangan, dan berupaya meningkatkan kemampuan diri. Perubahan mindset kerja juga berkaitan dengan

budaya organisasi. Ketika perusahaan mampu membangun budaya kerja yang disiplin dan profesional, maka pegawai akan terdorong untuk bekerja lebih optimal. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas.

2. Pelatihan Optimalisasi Kontribusi Pendapatan Asli Daerah

Pendapatan Asli Daerah (PAD) memiliki peran strategis sebagai indikator utama kemandirian fiskal daerah. Semakin besar kontribusi PAD terhadap total pendapatan daerah, semakin tinggi pula tingkat kemandirian fiskal dan otonomi keuangan daerah tersebut (Hanifah et al., 2025). Pendapatan Asli Daerah (PAD) adalah sumber penerimaan yang berasal dari upaya daerah itu sendiri dalam menggali potensi ekonomi lokal, yang bertujuan untuk mendukung pelaksanaan otonomi daerah secara mandiri dan berkelanjutan. PAD terdiri dari beberapa komponen utama, yaitu: 1) Penerimaan dari pajak daerah seperti pajak hotel, restoran, hiburan, dan pajak kendaraan bermotor; 2) Retribusi daerah, yakni pungutan sebagai imbalan atas jasa atau pelayanan tertentu yang diberikan pemerintah daerah kepada masyarakat; 3) Pendapatan yang bersumber dari keuntungan perusahaan milik daerah (BUMD) serta pengelolaan aset daerah yang telah dipisahkan dari APBD; dan 4) Pendapatan sah lainnya yang tidak termasuk dalam kategori sebelumnya, namun tetap diakui secara legal, seperti denda administratif, hasil lelang aset daerah, atau jasa giro. Keberhasilan dalam optimalisasi PAD menjadi indikator penting dalam menilai kapasitas fiskal daerah dan sejauh mana pemerintah daerah dapat membiayai pembangunan tanpa ketergantungan pada dana pusat (Kamala et al., 2025).

BUMD secara ideal merupakan salah satu sumber penerimaan dari sebuah pemerintahan daerah. BUMD adalah sebuah perwujudan dari peran pemerintah daerah dalam pembangunan ekonomi daerah. Namun demikian, dalam perkembangannya BUMD justru menjadi salah satu masalah keuangan daerah. Melihat dari fungsinya, BUMD didirikan bertujuan untuk turut serta melaksanakan pembangunan kabupaten khususnya dan pembangunan ekonomi nasional umumnya untuk memenuhi kebutuhan rakyat menuju masyarakat yang adil dan makmur. Namun hingga saat ini, tujuan tersebut belum secara nyata diwujudkan oleh BUMD. Kontribusi BUMD dalam menghasilkan PAD masih sangat minim. Tidak hanya gagal menjadi sumber penerimaan, bahkan BUMD dapat membebani keuangan daerah (Yuliana, 2016).

BUMD memiliki peran dalam mewujudkan kemakmuran daerah dengan memberikan kontribusi terhadap penerimaan PAD baik dalam bentuk Dividen atau Pajak. Secara makro, peranan PD/BUMD terhadap perekonomian daerah dapat diukur melalui kontribusi nilai tambahnya terhadap Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB) dan kemampuannya menyerap tenaga kerja. BUMD sendiri merupakan bagian dari sumber kekayaan daerah yang dipisahkan. Hal ini bertujuan dengan adanya BUMD dapat menambah Pendapatan Asli Daerah (Ismail et al., 2022).

Optimalisasi Pendapatan Asli Daerah tidak hanya bergantung pada kebijakan pemerintah daerah, tetapi juga dipengaruhi oleh kinerja perusahaan daerah sebagai sumber pendapatan daerah. Ketika mindset kerja pegawai mengalami perubahan ke arah yang lebih positif, maka produktivitas dan profitabilitas perusahaan akan meningkat. Peningkatan pendapatan BUMD secara tidak langsung memberikan kontribusi terhadap PAD Kota Pekanbaru melalui laba perusahaan dan aktivitas usaha yang dijalankan. Dengan demikian, transformasi mindset kerja individu memiliki hubungan yang erat dengan upaya optimalisasi PAD daerah.

SIMPULAN

Berdasarkan kegiatan yang telah dilakukan dalam pembahasan maka dapat disimpulkan: transformasi *mindset* kerja karyawan sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Kegiatan yang dilakukan dengan pendekatan berbasis pelatihan soft skills atau pemaparan materi sangat berdampak pada transformasi *mindset* pegawai. Kegiatan ini diharapkan dapat mendorong para peserta untuk mampu meningkatkan transformasi *mindset* agar BUMD dapat meningkatkan kinerja dan laba semakin baik sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pendapatan asli daerah di Kota Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyanto, D., Anandari, A. A., Sukiman, & Sibawalhi. (2025). Transformasi Mindset Guru Pendidikan Agama Islam Profesional di MTs Al-Barokah Robotika. *Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 10(1), 881-888. <https://doi.org/https://doi.org/10.51169/ideguru.v10i1.1033>
- Arif, E., & Aswanto, A. (2022). Analisis pada Penduduk yang Pindah dan Datang antar Kab / Kota di Pekanbaru terhadap Kemiskinan. *Amerta: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 1-19.
- Aswanto, A. (2020). Pengaruh Jumlah Penduduk Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produk Domestik Regional Bruto (Pdrb) Provinsi Riau 2010-2020. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis 1*, 1-14.
- Caturiyani, A., Yusriani, F. A., Clarista, A. C., Ismianti, N., & Enjelika, G. (2021). Strategi pemberdayaan ibu rumah tangga untuk berwirausaha guna meningkatkan pendapatan ekonomi keluarga. *Jurnal PADMA Pengabdian Dharma Masyarakat*, 1(3), 111-123. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/jpdm.v1i3.11423>
- Hanifah, Z., Frinaldi, A., Putri, N. E., & Asnil. (2025). Analisis Strategi Optimalisasi Pendapatan Asli Daerah Dalam Mewujudkan Kemandirian Fiskal Di Kabupaten Padang Pariama. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(4), 373-385. <https://doi.org/https://doi.org/10.23969/jp.v10i04.35741>
- Hardiyanti, S. E., Ganika, G., Nurhayati, E., Sari, T. N., Tanjung, A., & Urika. (2025). Transformasi Mindset Wirausaha pada Para Pelaku Usaha Generasi Muda. *ABDIMASA JOURNAL*, 5(3), 1-6.
- Ismail, A., Hardi, E. A., & Noor, F. (2022). Analisis Peran Badan Usaha Milik Daerah Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (Studi Pada PDAM Tirta Batanghari). *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 20-

34. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.360>
- Kamala, J., Salsa, S. A., Nurilawati, & Pangestoeti, W. (2025). Optimalisasi Pendapatan Asli Daerah (PAD) dalam Meningkatkan Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(7), 120128. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jiem.v3i7.5789>
- Kusumawati, D., Nurrohmah, A. D., Finata, P. A., & Rizana, D. (2025). Pengaruh Growth Mindset terhadap Kinerja Karyawan: Systematic Literatur Review. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(4), 169–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jurma.v3i4.3663>
- Mampanini, D. (2024). Kajian Budaya Organisasi, Kepemimpinan Strategik, Human Capital Dan Kinerja Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Di Provinsi Riau. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 8(1), 172–180. <https://doi.org/https://doi.org/10.35446/diklatreview.v8i1.1749>
- Munawaroh, N. AL, Hapsari, A. P., & Kholifah, N. (2022). Kompetensi Guru Pai Ideal Ditinjau Dari Sosok Nabi Muhammad Saw Sebagai Pendidik. *Intelegensia : Jurnal Pendidikan Islam*, 10(1), 43–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.34001/intelegensia.v10i1.3311>
- Neck, H., Greene, P., & Brush, C. (2019). *Teaching Entrepreneurship: A Practice-Based Approach*. Edward Elgar Publishing Limited.
- Ratih, T., I, M. V., Winta, & Pratiwi, M. M. S. (2024). Peran Ganda Perempuan, Kebahagiaan dan Kebermanfaat: Kajian Kualitatif Tentang Transformasi Mindset. *Psikodimensia Kajian Ilmiah Psikologi*, 23(1), 124–133. <https://doi.org/https://doi.org/10.24167/psidim.v23i2.12206>
- Siswadi. (2022). Mengubah Mindset Kepemimpinan Pendidikan: Telaah Pemikiran Pendidikan Dari Otoriter Ke Demokrasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.34125/jmp.v7i2.2065>
- Stiawati, E., & Rozinah, S. (2020). Pemberdayaan Ibu-Ibu Rumah Tangga Dalam Upaya Meningkatkan Ekonomi Keluarga Melalui Pengelolaan Usaha Rumahan di Tangerang Selatan. *AKSIOLOGIYA Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 231–240. <https://doi.org/https://doi.org/10.30651/aks.v4i2.2611>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Yuliana, S. (2016). Strategi Manajemen Badan Usaha Milik Daerah Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah. *Public Corner*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.24929/fisip.v9i1.275>