

## The Role of Neuromanagement and Motivation in Improving Organizational Performance

Fajar Wirahadi Kuncoro<sup>1\*</sup>, Iriani Ismail<sup>2</sup>

Universitas Trunojoyo Madura

**Corresponding Author:** Fajar Wirahadi Kuncoro [fajarkuncoro998@gmail.com](mailto:fajarkuncoro998@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Neuromanagement, Motivation, Organizational Performance

*Received :* 2 August

*Revised :* 14 August

*Accepted:* 20 September

©2023 Kuncoro, Ismail: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This research aims to identify the relevance of Neuromanagement, motivation, and organizational performance, along with the role of motivation as an intervening variable. The research method used is literature study, which involves collecting and analyzing data from various literature sources that are relevant to the research topic, such as articles, proceedings, books and so on. The research results show that Neuromanagement has significant relevance in increasing individual motivation in the work environment. Neuromanagement can influence motivation by increasing an individual's self-awareness and improving decision-making abilities. High motivation, in turn, acts as an intervening variable that links Neuromanagement and organizational performance. This research provides insight into the importance of understanding Neuromanagement in increasing organizational motivation and performance and proposes further research directions to explore this relationship in a more comprehensive and applicable manner

---

## Peran Neuromanagement dan Motivasi dalam Peningkatan Kinerja Organisasi

Fajar Wirahadi Kuncoro<sup>1\*</sup>, Iriani Ismail<sup>2</sup>

Universitas Trunojoyo Madura

**Corresponding Author:** Fajar Wirahadi Kuncoro [fajarkuncoro998@gmail.com](mailto:fajarkuncoro998@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:*

Neuromanagement, Motivasi, Kinerja Organisasi

*Received : 2 August*

*Revised : 14 August*

*Accepted: 20 September*

©2023 Kuncoro, Ismail: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi relevansi Neuromanagement, motivasi, dan kinerja organisasi, beserta peran motivasi sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah studi pustaka, yang melibatkan pengumpulan dan analisis data berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian, seperti artikel, prodiding, buku dan sebagainya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Neuromanagement memiliki relevansi signifikan dalam meningkatkan motivasi individu di lingkungan kerja. Neuromanagement dapat mempengaruhi motivasi dengan meningkatkan kesadaran diri individu dan meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan. Motivasi yang tinggi, pada gilirannya, berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan Neuromanagement dan kinerja organisasi. Penelitian ini memberikan wawasan tentang pentingnya pemahaman Neuromanagement dalam meningkatkan motivasi dan kinerja organisasi serta mengusulkan arah penelitian lanjutan untuk mendalami keterkaitan ini secara lebih komprehensif dan aplikatif

---

## PENDAHULUAN

Era globalisasi telah membawa dampak yang signifikan pada cara organisasi beroperasi (Pamungkas et al., 2023; Pratama et al., 2020; Syandri Pratama, 2022). Persaingan global yang lebih intens memaksa organisasi untuk lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan pasar dan teknologi. Individu organisasi pun dihadapkan pada kenyataan bahwa mereka harus berurusan dengan fakta, logika, pendapat, dan emosi. Seiring dengan peran individu dalam memimpin organisasi dan melaksanakan tugas-tugasnya, emosi selalu hadir sebagai faktor penting. Emosi memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil bisnis, baik itu dalam pembaruan maupun penurunan kinerja. Terlebih lagi, kendati teknologi canggih tersedia dalam genggaman individu, emosi tersebut sejatinya hanya dapat dipahami dan dikelola oleh manusia. Menyadari bahwa emosi merupakan aspek yang tak terpisahkan dari realitas lingkungan kerja merupakan langkah awal yang krusial dalam perbaikan kinerja organisasi.

Salah satu aspek emosi tersebut adalah motivasi karyawan, yang telah lama diakui sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja organisasi. Pentingnya motivasi dalam peningkatan kinerja organisasi membuat pemimpin organisasi perlu memahami cara memotivasi karyawan secara efektif. Hal ini sejalan dengan konsep neuromanagement, yakni pemahaman tentang dasar neurologis dari motivasi dapat membantu pemimpin dalam merancang strategi motivasi yang lebih efektif (Balconi & Venturella, 2017). Dengan mempelajari konsep neuromanagement dan mengaplikasikannya, individu dapat secara lebih efektif mengelola cara emosi memengaruhi dunia bisnis mereka, termasuk dalam peningkatan komunikasi, kepemimpinan, produktivitas, dan inovasi. Ketika para pemimpin memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai apa yang terjadi di dalam otak mereka, mereka mampu menjadi lebih efektif dalam berinteraksi dengan berbagai pihak di berbagai tingkatan organisasi mereka. Penerapan konsep neuromanagement menciptakan hubungan yang lebih baik di antara pemimpin, karyawan, rekan kerja, dan tim, yang pada gilirannya mengarah pada kolaborasi yang lebih baik, penciptaan ide-ide baru, dan implementasi inisiatif yang lebih sukses.

Penelitian sebelumnya dalam bidang neuromanagement telah menunjukkan potensi positif dalam meningkatkan kinerja organisasi (Sharma, 2020; A. M. Teacu Parincu et al., 2020; Zak, 2018). Namun masih ada kekurangan dalam pemahaman komprehensif tentang bagaimana keduanya berhubungan. Beberapa penelitian sebelumnya mengkaji neuromanagement dari tiga aspek, seperti; 1) Penelitian tentang neuromanagement dan neuromarketing (Blazquez-Resino et al., 2022; Garofalo & Gallucci, 2021; Halkiopoulos et al., 2022; Londoño & Tapasco, 2015; Ma et al., 2019); 2) Penerapan prinsip-prinsip neuromanagement dalam pengambilan keputusan dan komunikasi organisasi (Andronie et al., 2021; Dijmarescu et al., 2022; García, 2021; A. M. Teacu Parincu et al., 2020); 3) Integrasi konsep neuromanagement dan neuroeconomics (Frydman & Camerer, 2016; HROMOVYK & UNHURIAN, 2014; Miłaszewicz, 2017; Rutkowska, 2022).

Dalam kaitannya dengan motivasi karyawan, beberapa penelitian telah mengidentifikasi respons emosional terhadap insentif, seperti penghargaan dan

pengakuan. Namun, masih perlu penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana rangsangan neurologis ini dapat dihubungkan dengan praktik manajemen spesifik dan dampaknya pada kinerja organisasi. Selain itu, peran variabel mediasi seperti motivasi dalam hubungan antara neuromanagement dan kinerja organisasi juga memerlukan eksplorasi lebih lanjut. Walaupun penelitian-penelitian ini memberikan wawasan penting, belum sepenuhnya menjelaskan mekanisme internal yang menghubungkan neuromanagement dengan peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Studi-studi terdahulu belum sepenuhnya menjelaskan mekanisme internal yang menghubungkan Neuromanagement, motivasi, dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut. Selain itu, bagaimana motivasi karyawan dapat memainkan peran penting dalam menjembatani hubungan antara Neuromanagement dan kinerja organisasi? Penelitian yang cermat tentang peran Neuromanagement dan motivasi dalam kinerja organisasi memberikan pandangan yang lebih komprehensif tentang bagaimana organisasi dapat menghadapi tantangan dan peluang dalam era manajemen yang terus berkembang.

Penelitian ini memiliki relevansi penting dalam dunia manajemen karena dapat memberikan pandangan lebih mendalam tentang peran Neuromanagement dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini dapat memberikan panduan bagi pemimpin organisasi dalam mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif. Selain itu, pemahaman yang lebih baik tentang peran motivasi dalam Neuromanagement juga dapat membantu dalam perancangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efisien dan efektif.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### *Konsep Neuromanagement*

Neuromanagement adalah sebuah konsep baru yang merupakan hasil kolaborasi antara ilmu neuroscience dan ilmu manajemen. Konsep ini muncul karena perkembangan teknologi pengukuran neuroscience yang memungkinkan pengamatan fenomena abstrak yang menjadi dasar perilaku manusia (Asunakutlu & Aydoğan, 2022). Dalam studi bibliometrik mengenai neuromanagement, konsep ini didefinisikan sebagai sebuah bidang studi multidisiplin yang memadukan ilmu neuroscience dan ilmu manajemen. Konsep ini masih tergolong baru, sehingga masih banyak perdebatan mengenai definisi dan metodologi yang digunakan (González et al., 2022). Neuromanagement diharapkan dapat membawa revolusi dalam ilmu manajemen dan menjadi sebuah bidang studi yang menarik. Namun, belum banyak penelitian yang dilakukan mengenai neuromanagement, sehingga masih perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengembangkan konsep ini (Qing-guo, 2014).

Beberapa aplikasi neuromanagement dalam manajemen antara lain (Asunakutlu & Aydoğan, 2022): 1) Meningkatkan efektivitas kepemimpinan: Neuromanagement dapat membantu pemimpin dalam memahami bagaimana otak manusia bekerja dan bagaimana memotivasi karyawan untuk mencapai

tujuan organisasi; 2) Meningkatkan produktivitas: Dengan memahami bagaimana otak manusia bekerja, neuromanagement dapat membantu dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan; 3) Meningkatkan kesejahteraan karyawan: Neuromanagement dapat membantu dalam memahami bagaimana stres dan kelelahan mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana mengelola faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan; 4) Meningkatkan pengambilan keputusan: Neuromanagement dapat membantu dalam memahami bagaimana otak manusia memproses informasi dan membuat keputusan, sehingga dapat membantu dalam mengembangkan strategi pengambilan keputusan yang lebih efektif; 5) Meningkatkan pengembangan karyawan: Neuromanagement dapat membantu dalam memahami bagaimana otak manusia belajar dan berkembang, sehingga dapat membantu dalam mengembangkan program pengembangan karyawan yang lebih efektif. Meskipun masih tergolong baru, neuromanagement diharapkan dapat membawa revolusi dalam ilmu manajemen dan menjadi sebuah bidang studi yang menarik. Namun, masih perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengembangkan konsep ini.

Berikut adalah beberapa prinsip-prinsip neuromanagement yang dapat diterapkan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan (Qing-guo, 2014): 1) Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan: Dalam neuromanagement, manajer perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, seperti emosi, motivasi, dan nilai-nilai yang mendasari motivasi karyawan; 2) Menggunakan teknologi neuroimaging: Manajer dapat menggunakan teknologi neuroimaging untuk memantau aktivitas otak karyawan saat bekerja dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan. Dengan memahami faktor-faktor ini, manajer dapat mengembangkan strategi motivasi yang lebih efektif; 3) Menggunakan pendekatan yang lebih holistik: Neuromanagement dapat membantu manajer untuk memotivasi karyawan dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti emosi, motivasi, dan nilai-nilai yang mendasari motivasi karyawan; 4) Menggunakan data dan analisis: Neuromanagement dapat membantu manajer dalam mengumpulkan dan menganalisis data untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan. Dengan memahami faktor-faktor ini, manajer dapat mengembangkan strategi motivasi yang lebih efektif; 5) Memberikan penghargaan: Manajer dapat memberikan penghargaan yang tepat dan efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan. Penghargaan yang diberikan sebaiknya dipertahankan oleh perusahaan, dalam hal pemberian penghargaan, perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan dan hukuman yang diperlakukan secara adil pada setiap karyawannya; 6) Memberikan perhatian: Manajer dapat memberikan perhatian yang tepat dan efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan. Memberikan perhatian yang tepat dapat meningkatkan rasa dihargai dan diakui oleh perusahaan; 7) Memberikan persaingan: Manajer dapat memberikan persaingan yang sehat dan efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan. Persaingan yang sehat dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi; 8) Memberikan partisipasi: Manajer dapat memberikan partisipasi yang tepat dan

efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan. Memberikan partisipasi yang tepat dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi; 9) Memberikan kebanggaan: Manajer dapat memberikan kebanggaan yang tepat dan efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan. Memberikan kebanggaan yang tepat dapat meningkatkan rasa bangga dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan; 10) Memberikan hukuman yang diperlakukan secara adil: Manajer dapat memberikan hukuman yang tepat dan efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan. Hukuman yang diberikan sebaiknya diperlakukan secara adil pada setiap karyawan agar tidak terjadi kecemburuan sosial antara karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### *Teori Motivasi*

Motivasi kerja adalah faktor paling dasar dalam institusi pendidikan untuk memobilisasi potensi sumber daya manusia untuk menumbuhkan semangat dalam bekerja dengan tujuan organisasi. Konsep motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti konsep diri, masa kerja, latar belakang pendidikan, kenuranaan, kepribadian, dan budaya organisasi (Veranita et al., 2014). Ada lima kebutuhan manusia yang perlu dipertimbangkan dalam memotivasi karyawan, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Rachmawati, 2015). Manajer dapat memberikan motivasi yang tepat dan efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan, seperti memberikan penghargaan, perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan, dan hukuman yang diperlakukan secara adil pada setiap karyawan. Penempatan kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan secara berganda (Rianto et al., 2021). Oleh karena itu, manajer perlu mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dalam mengembangkan strategi motivasi yang tepat dan efektif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Berikut adalah beberapa teori motivasi kerja yang dapat mempengaruhi karyawan (Maguni & Maupa, 2018): Salah satu teori yang terkenal adalah "Teori Hierarchy of Needs" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut teori ini, manusia memiliki lima tingkat kebutuhan, dimulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri, dan mencapai aktualisasi diri. Prinsipnya adalah bahwa kebutuhan yang lebih rendah harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum individu dapat mencari pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi. Selanjutnya, "Teori Two-Factor" oleh Frederick Herzberg mengidentifikasi dua faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut adalah faktor higienis, seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan dengan atasan dan rekan kerja, yang jika tidak terpenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan, dan faktor motivasi, seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab, yang dapat meningkatkan motivasi kerja.

Teori Expectancy, yang dikembangkan oleh Victor Vroom, menggarisbawahi bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu harapan individu terhadap hasil usaha mereka, keyakinan bahwa usaha tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik (instrumentalitas), dan nilai yang mereka tempatkan pada hasil yang diinginkan (valensi). Teori Equity, yang diperkenalkan oleh John Stacy Adams, menekankan bahwa motivasi kerja terkait

erat dengan persepsi individu tentang keadilan dalam distribusi imbalan. Individu cenderung merasa termotivasi jika mereka merasa bahwa perlakuan mereka dalam organisasi adil dibandingkan dengan rekan kerja lainnya. Teori Goal Setting oleh Edwin Locke mengemukakan bahwa individu akan termotivasi jika mereka memiliki tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang. Tujuan ini memotivasi individu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Terakhir, Teori Reinforcement menekankan bahwa individu dapat termotivasi oleh penguatan positif, seperti pujian dan penghargaan, yang meningkatkan perilaku yang diinginkan, serta oleh penguatan negatif, seperti hukuman, yang dapat mengurangi perilaku yang tidak diinginkan.

## METODOLOGI

Penelitian ini mengadopsi metode penelitian deskriptif-analitis untuk dianalisis dan diuraikan peran Neuromanagement dan motivasi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Metode ini melibatkan studi pustaka terhadap berbagai sumber literatur yang relevan, seperti buku, artikel ilmiah, jurnal penelitian, dan sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian yang terbit dalam kurun waktu 10 tahun terakhir yang bersumber dari Google Scholar dan Scopus. Penelitian ini dimulai dengan identifikasi konsep-konsep kunci yang telah berkaitan dengan Neuromanagement, motivasi, dan kinerja organisasi. Selanjutnya, penelitian ini juga melibatkan analisis deskriptif untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan berbagai pendekatan dan temuan dalam literature dengan. Penelitian ini menyajikan ringkasan sistematis tentang konsep-konsep tersebut dan mengidentifikasi tren, kesimpulan, serta temuan yang relevan dalam konteks kinerja organisasi.

## HASIL PENELITIAN

Peneliti mengidentifikasi beberapa relevansi neuromanagement, motivasi dan kinerja organisasi. Berdasarkan beberapa sumber literatur yang diidentifikasi, relevansi ketiga aspek tersebut diuraikan dalam tabel sebagai berikut;

Table 1. Relevansi Antara Neuromanagement, Motivasi dan Kinerja Organisasi

Relevansi	Literatur Pendukung
Neuromanagement membantu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi	(Allen & Deyoung, 2015; Di Domenico & Ryan, 2017; Simpson & Balsam, 2016)
Neuromanagement digunakan untuk mengembangkan strategi motivasi yang efektif	(Frunza et al., 2021; Paven et al., 2023; A. Teacu Parincu et al., 2020)
Motivasi tinggi meningkatkan kinerja organisasi	(Deci et al., 2017; Hartanto et al., 2018; Indah Mariani & Sariyathi, 2017; Rahmisyari, 2018; Rianto et al., 2021; Widyaputra & Dewi, 2017)

Selain itu, peneliti juga mengidentifikasi beberapa peran motivasi dalam hubungan neuromanagement dan kinerja organisasi berdasarkan sejumlah literatur yang ditemukan. Berikut beberapa peran tersebut sebagaimana diuraikan dalam tabel;

Table 2. Peran Motivasi sebagai Variabel Intervening Neuromanagement

<b>Peran Motivasi</b>	<b>Literatur Pendukung</b>
Meningkatkan kesadaran diri (self-awareness)	(Balconi & Venturella, 2017; Frunza et al., 2021; García, 2021; KŁOS, 2018)
Meningkatkan pengambilan keputusan	(Andronie et al., 2021; Beugré, 2018; García, 2021; Misra & Phil, 2016; Wirdayanti & Ghoni, 2020; Yousaf & Rehman, 2017)

## PEMBAHASAN

### *Relevansi Antara Neuromanagement, Motivasi dan Kinerja Organisasi*

Neuromanagement adalah penerapan ilmu saraf (neuroscience) dalam manajemen. Ilmu saraf mempelajari bagaimana otak bekerja, termasuk bagaimana otak memproses informasi, membuat keputusan, dan mengambil tindakan. Neuromanagement memanfaatkan pengetahuan ini untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat berasal dari berbagai faktor, seperti kebutuhan, keinginan, dan tujuan. Motivasi yang tinggi akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sementara kinerja organisasi adalah hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja organisasi yang tinggi dapat dicapai dengan adanya motivasi yang tinggi dari anggota organisasi.

Relevansi neuromanagement, motivasi, dan kinerja organisasi adalah sebagai berikut:

1. Neuromanagement dapat membantu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi (Allen & Deyoung, 2015; Di Domenico & Ryan, 2017; Simpson & Balsam, 2016). Dengan memahami bagaimana otak bekerja, neuromanagement dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mendorong atau menghalangi motivasi. Misalnya, neuromanagement dapat membantu memahami bahwa motivasi dapat dipengaruhi oleh emosi, lingkungan, dan hubungan interpersonal.
2. Neuromanagement dapat digunakan untuk mengembangkan strategi motivasi yang efektif (Frunza et al., 2021; Paven et al., 2023; A. Teacu Parincu et al., 2020). Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, neuromanagement dapat digunakan untuk mengembangkan strategi motivasi yang efektif. Misalnya, neuromanagement dapat digunakan untuk menciptakan lingkungan



kerja yang mendukung, memberikan penghargaan yang sesuai, dan membangun hubungan yang positif antara anggota organisasi.

3. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi (Deci et al., 2017; Hartanto et al., 2018; Indah Mariani & Sariyathi, 2017; Rahmisyari, 2018; Rianto et al., 2021; Widyaputra & Dewi, 2017). Motivasi yang tinggi akan mendorong anggota organisasi untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Hal ini dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya.

Adapun beberapa contoh penerapan neuromanagement untuk meningkatkan motivasi dan kinerja organisasi meliputi; 1) Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Fasilitas yang memadai, atmosfer kerja yang positif, dan dukungan manajemen dapat menciptakan rasa nyaman dan keamanan bagi anggota organisasi; 2) Memberikan penghargaan yang sesuai juga dapat meningkatkan motivasi dengan mengekspresikan apresiasi atas upaya keras individu. Penghargaan tersebut dapat berwujud materiil atau non-materiil; 3) Membangun hubungan positif antara anggota organisasi adalah faktor penting. Hubungan yang positif dapat meningkatkan motivasi melalui peningkatan rasa kebersamaan dan kepercayaan di antara anggota organisasi. Ini dapat dicapai melalui berbagai kegiatan yang mempererat hubungan antaranggota organisasi. Meskipun masih dalam tahap pengembangan, Neuromanagement memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan menggabungkan pemahaman tentang cara otak berfungsi untuk mengembangkan strategi motivasi yang lebih efektif.

Neuromanagement mewakili pergeseran signifikan dalam paradigma manajemen dengan mengutamakan aspek-aspek seperti inovasi, kreativitas, dan kepemimpinan yang transformasional. Neuromanagement bukanlah sekadar tren manajemen sementara, tetapi merupakan perubahan mendasar dalam cara organisasi memandang dan mengelola sumber daya mereka. Pengaruh Neuromanagement dapat dirasakan dalam berbagai aspek, mulai dari budaya perusahaan hingga strategi bisnis yang diadopsi. Neuromanagement menawarkan pendekatan manajemen yang berbeda dengan menekankan pada pengembangan budaya organisasi yang mendukung perubahan dan adaptasi. Pendekatan ini berfokus pada pemberdayaan karyawan, kolaborasi, dan pemecahan masalah yang kreatif.

#### *Peran Motivasi sebagai Variabel Intervening Neuromanagement*

Motivasi adalah variabel intervening pada hubungan neuromanagement dan kinerja organisasi karena motivasi dapat menjadi media yang menghubungkan antara neuromanagement dan kinerja organisasi. Neuromanagement dapat mempengaruhi motivasi dengan meningkatkan kesadaran diri, meningkatkan fokus, dan meningkatkan pengambilan keputusan. Motivasi yang tinggi, kemudian, dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan mendorong anggota organisasi untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Beberapa pengaruh neuromanagement terhadap motivasi sebagai variabel intervening tersebut, sebagai berikut:

1. Neuromanagement meningkatkan kesadaran diri (Balconi & Venturella, 2017; Frunza et al., 2021; García, 2021; KŁOS, 2018). Kesadaran diri adalah kemampuan untuk memahami pikiran dan perasaan sendiri. Dengan meningkatkan kesadaran diri, anggota organisasi dapat lebih memahami apa yang mereka inginkan dan apa yang mereka butuhkan. Hal ini dapat membantu mereka untuk lebih termotivasi untuk mencapai tujuan mereka.
2. Neuromanagement meningkatkan pengambilan keputusan (Andronie et al., 2021; Beugré, 2018; García, 2021; Misra & Phil, 2016; Wirdayanti & Ghoni, 2020; Yousaf & Rehman, 2017). Pengambilan keputusan adalah kemampuan untuk memilih tindakan terbaik dalam situasi tertentu. Dengan meningkatkan pengambilan keputusan, anggota organisasi dapat lebih efektif dalam mengatasi masalah dan tantangan yang dihadapi.

Berdasarkan sejumlah literatur yang ditemukan pula, diidentifikasi bahwa motivasi memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan beberapa cara (Darmawan & Ernawati, 2022; Fardani et al., 2017; Puspitawaty, 2020; Rudiantoro, 2017; Sutrisno et al., 2022), seperti ketika anggota organisasi merasa termotivasi, mereka akan lebih condong untuk menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka, termasuk kesiapan untuk bekerja lebih keras, mengambil tanggung jawab tambahan, dan berinvestasi dalam pembelajaran baru. Motivasi juga dapat merangsang kreativitas dan inovasi, karena individu yang termotivasi lebih mungkin mengambil risiko dan menjajaki ide-ide baru. Selain itu, motivasi juga memfasilitasi kerja tim yang lebih baik, karena anggota organisasi yang termotivasi cenderung bersedia untuk bekerja sama, saling membantu, dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama.

Dengan demikian, diketahui bahwa motivasi adalah salah satu faktor kunci yang memiliki potensi besar untuk memengaruhi kinerja organisasi. Memahami prinsip-prinsip neuromanagement yang terkait dengan motivasi dapat membantu organisasi merancang strategi motivasi yang lebih efektif, yang pada gilirannya akan membawa dampak positif pada produktivitas, kreativitas, dan kepuasan karyawan. Melalui pendekatan ini, organisasi dapat mencapai pencapaian kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan dinamis.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Neuromanagement memiliki relevansi yang signifikan dalam konteks motivasi dan kinerja organisasi. Dengan memahami prinsip-prinsip neuromanagement yang terkait dengan motivasi, organisasi dapat mengembangkan strategi motivasi yang lebih efektif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan yang sesuai, dan membangun hubungan yang positif antara anggota organisasi. Motivasi yang tinggi dapat berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan neuromanagement dan kinerja organisasi, karena motivasi yang tinggi mendorong anggota organisasi untuk bekerja lebih keras, lebih kreatif, dan lebih produktif. Oleh karena itu,

sebagai rekomendasi dari hasil penelitian ini, peneliti merekomendasikan kepada organisasi untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip neuromanagement dalam strategi motivasi mereka guna mencapai kinerja organisasi yang lebih baik dan berkelanjutan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan dinamis.

### **PENELITIAN LANJUTAN**

Peneliti menyarankan penelitian lanjutan, seperti untuk lebih mendalami keterkaitan antara Neuromanagement, motivasi, dan kinerja organisasi dengan pendekatan interdisipliner yang lebih kuat. Penelitian ini dapat fokus pada pengembangan kerangka kerja praktis untuk menerapkan prinsip-prinsip Neuromanagement dalam berbagai jenis organisasi dan industri. Juga dapat menggali lebih dalam peran variabel intervening seperti motivasi dalam menghubungkan Neuromanagement dan kinerja organisasi. Penggunaan pendekatan yang lebih komprehensif dan aplikatif, dapat memberikan pandangan yang lebih mendalam dan solusi yang lebih tepat bagi organisasi dalam mengoptimalkan kinerja di berbagai situasi dan kondisi.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Kami ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini. Artikel ini tidak mungkin terwujud tanpa kerja keras, dedikasi, dan pengetahuan yang telah diberikan oleh para peneliti, pengarang, serta penulis yang telah berperan dalam menyusun informasi yang berharga ini. Terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan wawasan, saran, dan bimbingan yang berharga dalam proses penelitian. Kepada para dosen dan rekan mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura, terkhusus Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Semua pencapaian dalam penelitian ini merupakan hasil kolaborasi dan kerja keras bersama, dan kami berharap artikel ini memberikan kontribusi berarti bagi akademisi dan masyarakat luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. A., & Deyoung, C. G. (2015). Personality Neuroscience and the Five Factor Model. *Oxford Handbook of the Five Factor Model*, 1–62. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199352487.013.26>
- Andronie, M., Lazaroiu, G., Stefanescu, R., Ionescu, L., & Cocosatu, M. (2021). Neuromanagement decision-making and cognitive algorithmic processes in the technological adoption of mobile commerce apps. *Oeconomia Copernicana*, 12(4), 1033–1062. <https://doi.org/10.24136/oc.2021.034>
- Asunakutlu, T., & Aydoğan, T. (2022). Neuromanagement As a New Concept: a Bibliometric Analysis of Neuroscientific Studies in Management and Organization Literature. *International Journal of Management Economics and Business*. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.1014657>
- Balconi, M., & Venturella, I. (2017). Neuromanagement. What about emotion and communication. *Neuropsychological Trends*, 21(1), 9–21. <https://doi.org/10.7358/neur-2017-021-balc>
- Beugré, C. D. (2018). The neuroscience of organizational behavior. In *The Neuroscience of Organizational Behavior*. books.google.com. <https://doi.org/10.4337/9781783475544>
- Blazquez-Resino, J. J., Gutierrez-Broncano, S., & Gołąb-Andrzejak, E. (2022). Editorial: Neuroeconomy and Neuromarketing: The Study of the Consumer Behaviour in the COVID-19 Context. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.822856>
- Darmawan, D., & Ernawati, E. (2022). Motivasi Karyawan Dan Hasil Kerja Bagi Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 74–78. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i2.59>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 4, pp. 19–43). Annual Reviews Inc. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Di Domenico, S. I., & Ryan, R. M. (2017). The emerging neuroscience of intrinsic motivation: A new frontier in self-determination research. *Frontiers in Human Neuroscience*, 11. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2017.00145>
- Dijmarescu, I., Iatagan, M., Hurloiu, I., Geamanu, M., Rusescu, C., & Dijmarescu, A. (2022). Neuromanagement decision making in facial recognition biometric authentication as a mobile payment technology in retail, restaurant, and hotel business models. *Oeconomia Copernicana*, 13(1), 225–

250. <https://doi.org/10.24136/oc.2022.007>

- Fardani, F., Nuraina, E., & Wijaya, A. L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Tamansari Kota Madiun. *FIPA: Forum Ilmiah ...*, September, 45–59. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/FIPA/article/view/251%0Ahttp://prosiding.unipma.ac.id/index.php/FIPA/article/viewFile/251/232>
- Frunza, G., Lapusneanu, D. M., & Nacu, G. (2021). The Impact of Human Resource Management on Socio-Emotional Skills, Health and Wellbeing. *Risk in Contemporary Economy*, 1(1), 344–354. <https://doi.org/10.35219/rce20670532127>
- Frydman, C., & Camerer, C. F. (2016). The Psychology and Neuroscience of Financial Decision Making. *Trends in Cognitive Sciences*, 20(9), 661–675. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2016.07.003>
- García, E. M. C. (2021). Management decisions through the neuro management in the universities of zone 3 of Ecuador. *Journal of Advanced Pharmacy Education and Research*, 11(3), 88–94. <https://doi.org/10.51847/PhndjOgcbf>
- Garofalo, C., & Gallucci, F. (2021). From marketing to neuromarketing: Ethical considerations. *Applied Marketing Analytics*, 7(1), 65–72. <https://www.ingentaconnect.com/contentone/hsp/ama/2021/00000007/00000001/art00009>
- González, T. S. B., Molina, N. F., & ... (2022). *Neuromanagement as a Tool in Organizational Metamorphosis in Colombia*. [repository.ucc.edu.co](https://repository.ucc.edu.co/items/391ae863-b13c-4824-8a02-cf863a2ce404). <https://repository.ucc.edu.co/items/391ae863-b13c-4824-8a02-cf863a2ce404>
- Halkiopoulos, C., Antonopoulou, H., Gkintoni, E., & Aroutzidis, A. (2022). Neuromarketing as an Indicator of Cognitive Consumer Behavior in Decision-Making Process of Tourism destination – An Overview. *Springer Proceedings in Business and Economics*, 679–697. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-92491-1\\_41](https://doi.org/10.1007/978-3-030-92491-1_41)
- Hartanto, Hendriani, S., & Maulida, Y. (2018). Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 10(2), 226–241. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5619>
- HROMOVYK, B. P., & UNHURIAN, L. M. (2014). Develop Conceptual Essence of the Components of Neuroeconomics From the Perspective of Pharmacy. *Belgorod State University Scientific Bulletin: Medicine, Pharmacy*, 28(24), 167–

172.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=sso&db=afh&AN=102143930&site=ehost-live&scope=site&custid=qut>

Indah Mariani, L. M., & Sariyathi, N. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), 244999. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/30157/19183>

KŁOS, M. (2018). Neuro(Management) Through the Prism of Brain Research. *Modern Management Review*. <https://doi.org/10.7862/rz.2018.mmr.45>

Londoño, M. S., & Tapasco, I. (2015). *Neuromarketing: Un estudio bibliométrico*. <https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/257>

Ma, Q., Zhang, L., & Wang, M. (2019). Corrigendum: “You Win, You Buy” – How Continuous Win Effect Influence Consumers’ Price Perception: An ERP Study (Front. Neurosci., (2018), 12, 691, 10.3389/fnins.2018.00691). *Frontiers in Neuroscience*, 13. <https://doi.org/10.3389/fnins.2019.00167>

Maguni, W., & Maupa, H. (2018). Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(1), 100. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1191>

Miłaszewicz, D. (2017). Neuroeconomics: Genesis and Essence. *Springer Proceedings in Business and Economics*, 63–75. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-62938-4\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-319-62938-4_5)

Misra, S., & Phil, M. (2016). *Explorations in Decision Making Via Neuro-management*. [https://researchmap.jp/ryotakahashi.jp/academic\\_contribution/32422472/attachment\\_file.pdf](https://researchmap.jp/ryotakahashi.jp/academic_contribution/32422472/attachment_file.pdf)

Pamungkas, B. Z., Pramarta, V., Putro, A. A., & ... (2023). Transformasi Fungsi SDM: Redefinisi Peran Dan Dampak Dalam Organisasi. ... *of Management* .... <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/jmcbus/article/view/1156>

Paven, A.-E., Robescu, D. F., & Tăucean, I. (2023). Visions on Green Management and Mimicry through Neuromanagement. In *Scientific Bulletin of the Politehnica University of Timișoara Transactions on Engineering and Management* (Vol. 8, Issues 1–2). dspace.upt.ro. <https://doi.org/10.59168/eztr2039>

Pratama, D. A., Zuliansyah, A., & Fermansyah, D. (2020). ANALISIS PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM. *REVENUE: Jurnal*

- Puspitawaty, S. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA FRONT OFFICE YANG BERDAMPAK PADA KUALITAS PELAYANAN PUBLIK. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(2), 148-159. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i2.379>
- Qing-guo, M. A. (2014). *From Neuroeconomics and Neuromarketing to Neuromanagement*. 2013-2015.
- Rachmawati, E. (2015). Manusia Yang Berilmu Berusaha Memenuhi Kebutuhan Hidupnya Untuk Mencapai Aktualisasi Diri. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/602>
- Rahmisyari, R. (2018). Pengaruh Variabel Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, Dan Sistem Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Supermarket Di Kota Gorontalo. *Gorontalo Management Research*, 1(2), 17. <https://doi.org/10.32662/gomares.v1i2.332>
- Rianto, T., Lisnawati, E., & Kerja, D. (2021). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri (JX). *Jurnal Ekonomak*, 7(2), 59-68. <http://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/256>
- Rudiantoro, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Humaniora*, 8(1), 54. <https://doi.org/10.30997/jsh.v8i1.701>
- Rutkowska, A. (2022). Modern Neuroimaging Methods in Contemporary Neuroeconomics and Neuromanagement. *Olsztyn Economic Journal*. [https://www.researchgate.net/profile/Anna-Rutkowska-15/publication/372648487\\_MODERN\\_NEUROIMAGING\\_METHODS\\_IN\\_CONTEMPORARY\\_NEUROECONOMICS\\_AND\\_NEUROMANAGEMENT/links/64c15137c41fb852dd9d71bd/MODERN-NEUROIMAGING-METHODS-IN-CONTEMPORARY-NEUROECONOMICS-AND-NEURO](https://www.researchgate.net/profile/Anna-Rutkowska-15/publication/372648487_MODERN_NEUROIMAGING_METHODS_IN_CONTEMPORARY_NEUROECONOMICS_AND_NEUROMANAGEMENT/links/64c15137c41fb852dd9d71bd/MODERN-NEUROIMAGING-METHODS-IN-CONTEMPORARY-NEUROECONOMICS-AND-NEURO)
- Sharma, A. (2020). Neuro-Management: a Key To Maintain Performance. *New Paradigms in Management and Social Sciences*. [https://www.researchgate.net/profile/Gowri-Karuppuswamy/publication/363289988\\_Green\\_Entrepreneurs/links/6316a4c45eed5e4bd14baba8/Green-Entrepreneurs.pdf#page=25](https://www.researchgate.net/profile/Gowri-Karuppuswamy/publication/363289988_Green_Entrepreneurs/links/6316a4c45eed5e4bd14baba8/Green-Entrepreneurs.pdf#page=25)
- Simpson, E. H., & Balsam, P. D. (2016). The behavioral neuroscience of motivation: An overview of concepts, measures, and translational

- applications. *Current Topics in Behavioral Neurosciences*, 27, 1–12.  
[https://doi.org/10.1007/7854\\_2015\\_402](https://doi.org/10.1007/7854_2015_402)
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf Muhammad, & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 3476–3482.  
<https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198>
- Syandri Pratama, R. (2022). Implementasi Change Management pada Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa. *Jurnal Pengadaan Barang/Jasa*, 1(1), 29–39.  
<https://doi.org/10.55961/jpbj.v1i1.10>
- Teacu Parincu, A. M., Capatina, A., Varon, D. J., Bennet, P. F., & Recuerda, A. M. (2020). Neuromanagement: the scientific approach to contemporary management. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 14(1), 1046–1056. <https://doi.org/10.2478/picbe-2020-0099>
- Teacu Parincu, A., Varon, D. J., Recuerda, A. M., Micu, A. E., & Capatina, A. (2020). Neuroscience Tools for Human Resource Management in Contemporary Organisations. *Risk in Contemporary Economy*, 1(1), 13–21.  
<https://doi.org/10.35219/rce2067053267>
- Veranita, V., Retno, A., & Nasution, N. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Cabang Lubuk Linggau*.
- Widyaputra, K. A., & Dewi, A. . S. K. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bussan Auto Finance. In *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* (Vol. 7, Issue 1). ojs.unud.ac.id. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p04>
- Wirdayanti, Y. N., & Ghoni, M. A. (2020). Neuromanagement Under the Light of Maqasid Sharia. *Al Tijarah*, 5(2), 63.  
<https://doi.org/10.21111/tijarah.v5i2.3452>
- Yousaf, H. Q., & Rehman, C. A. (2017). How Neurosciences Effects on Decision Making and Leadership. *International Review of Management and Business Research*, 6, 1. <http://www.irnbrjournal.com>
- Zak, P. J. (2018). The neuroscience of high-trust organizations. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*.  
<https://psycnet.apa.org/record/2018-09962-004>