

Neuromanagement: Adaptasi Pendekatan Neurosaintifik Dalam Pengembangan Karyawan

Fajar Wirahadi Kuncoro¹, Mochammad Isa Anshori²

^{1,2} Universitas Trunojoyo Madura, Jawa Timur, Indonesia

*Corresponding author: fajarkuncoro998@gmail.com

Abstract. *This study aims to describe the role of Neuromanagement in developing employee productivity. In this study, researchers analyze the role of Neuromanagement, and identify alternative strategies based on Neuromanagement that can be applied in the context of organization and employee development. Through the literature study method, researchers found that the application of Neuromanagement provides significant benefits. Employee development based on the principles of Neuromanagement has significant potential for optimizing employee productivity and boosting organizational performance, such as in decision making, increasing motivation, training effectiveness, and adapting to change. This research provides new insights and innovative solutions in employee development and performance management, and contributes to the academic literature in this field.*

Keywords: *Neuromanagement, Employee Development, Performance Management.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran *Neuromanagement* dalam pengembangan produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis peran *Neuromanagement*, serta mengidentifikasi strategi alternatif berbasis *Neuromanagement* yang dapat diterapkan dalam konteks organisasi dan pengembangan karyawan. Melalui metode studi pustaka, peneliti menemukan bahwa penerapan *Neuromanagement* memberikan manfaat yang signifikan. Pengembangan karyawan yang didasarkan prinsip *Neuromanagement* berpotensi signifikan untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan dan mendukung kinerja organisasi, seperti dalam pengambilan keputusan, peningkatan motivasi, efektifitas pelatihan, dan adaptasi terhadap perubahan. Penelitian ini memberikan wawasan baru dan solusi inovatif dalam pengembangan karyawan dan manajemen kinerja, serta memberikan kontribusi pada literatur akademik di bidang ini.

Kata Kunci: *Neuromanagement, Pengembangan Karyawan, Manajemen Kinerja.*

PENDAHULUAN

Dalam era yang semakin kompetitif, organisasi perlu mengoptimalkan produktivitas karyawan mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif (Nurbaya, 2020; Suryani & Foeh, 2019). Pengembangan karyawan yang efektif dan peningkatan produktivitas menjadi fokus utama bagi manajemen sumber daya manusia (Bairizki, 2020; Kasmawati, 2017; M, 2017; Sisca et al., 2020). Namun, untuk mencapai hasil yang optimal, diperlukan pendekatan yang lebih terinformasi dan ilmiah. Salah satu pendekatan yang menjanjikan adalah penerapan prinsip neurosains dalam manajemen kinerja atau disebut Neuromanajemen (Venturella et al., 2017).

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi tentang *Neuromanagement* dalam tiga kecenderungan aspek kajian. *Pertama*, Prosedur evaluasi multi-faktorial untuk membedakan dan membandingkan berbagai fenomena neuropsikologis dan mengidentifikasi faktor spesifik individu yang menentukan optimalisasi kinerja (Rovelli, 2022; Jyoti Satpathy, 2021). *Kedua*, Identifikasi penanda leksikal dan neuro/psikofisiologis dari interaksi pemimpin-karyawan

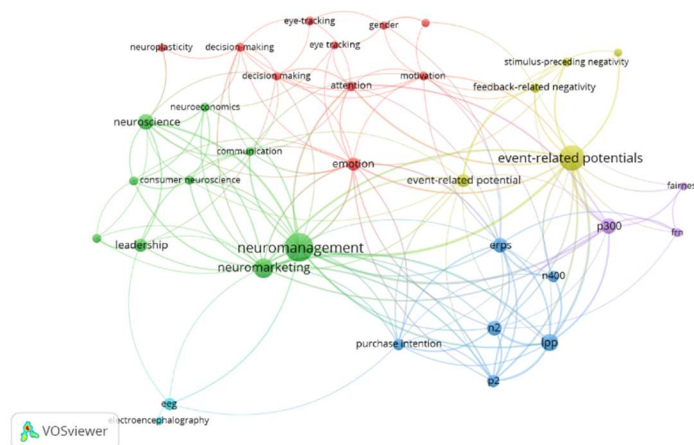
menggunakan paradigma hyperscanning selama evaluasi peran karyawan yang disimulasikan (Venturella et al., 2017). *Ketiga*, Penerapan metode dan alat *neuromanagement* untuk mempelajari *green management* dan *mimicry*, yang berkaitan dengan implikasi dan pemanfaatan pengetahuan dalam manajemen organisasi (Paven et al., 2023). Studi lain juga mengeksplorasi penggunaan pendekatan neurosaintifik untuk mengukur pengalaman kandidat selama wawancara kerja, serta penerapan manajemen talenta untuk meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan kecil dan menengah (Yulianto et al., 2021; Zito et al., 2021).

Namun, dari sejumlah penelitian yang telah dilakukan, masih terdapat kekurangan penelitian yang mengidentifikasi secara komprehensif peran *Neuromanagement* dalam pengembangan produktivitas karyawan beserta strategi alternatif yang dapat diterapkan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran *Neuromanagement* dalam pengembangan produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti akan menganalisis peran *Neuromanagement* yang dapat digunakan organisasi untuk merancang strategi dan praktik manajemen kinerja yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka yang memungkinkan peneliti untuk mengintegrasikan temuan dari studi sebelumnya tentang neurosains, *Neuromanagement*, pengembangan karyawan, dan manajemen kinerja, serta menghubungkannya dengan praktik dan konsep yang relevan dalam konteks organisasi. Tahap awal penelitian ini melibatkan tinjauan pustaka yang komprehensif untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang *Neuromanagement*, prinsip-prinsip neurosains yang terkait, dan penelitian terkait pengembangan karyawan dan manajemen kinerja. Dalam melakukan pencarian referensi, teknik bibliometrik digunakan dengan software VosViewer 1.6.18 untuk memetakan topik *Neuromanagement* dalam pengembangan karyawan. Namun, tidak semua penelitian sebelumnya digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini. Ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi, antara lain: 1) Artikel ilmiah; 2) Bersumber dari Google Scholar dan Scopus; 3) Terbit antara tahun 2013-2023; dan 4) Keywords: *Neuromanagement*, pengembangan karyawan, manajemen kinerja.

Selanjutnya dilakukan analisis data dengan teknik analisis deskriptif, yang terdiri dari beberapa tahapan: 1) Membaca dan menelaah isi artikel secara sistematis dan kritis; 2) Mengidentifikasi informasi dan temuan yang relevan dengan tujuan penelitian; 3) Menganalisis data dari artikel-artikel yang ditemukan dengan menggunakan teknik analisis isi, yaitu mengidentifikasi dan mengklasifikasikan kata-kata atau frasa-frasa yang sering muncul dalam artikel untuk mengungkapkan tema dan topik yang muncul secara konsisten; 4) Menafsirkan dan mensintesis temuan-temuan yang ditemukan dalam literatur yang telah dianalisis dalam bentuk deskripsi.



Gambar 1. Hasil Pemetaan Topik dengan VosViewer

Hasil pemetaan topik menggunakan teknik bibliometrik disajikan dalam Gambar 1. Setelah mendapatkan artikel-artikel dari basis data yang dikenal dan digunakan oleh peneliti lain, langkah selanjutnya adalah memeriksa relevansi artikel tersebut dengan topik yang diteliti. Sebagai hasilnya, beberapa artikel ilmiah dianggap relevan yang kemudian dirangkum dalam Tabel 1.

Tabel 1. Literatur relevan

Sumber	Jumlah literatur
Google Scholar	18
Scopus	15
Total	33

HASIL DAN PEMBAHASAN

Neuromanagement dalam Neurosains

Berdasarkan beberapa penelitian yang ada, dapat diketahui bahwa *Neuromanagement* adalah disiplin yang menggabungkan pendekatan neurologi dan psikologi untuk memahami proses kognitif, mengubah sikap dan motivasi para profesional dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja. Pendekatan ini juga melibatkan penggunaan prinsip-prinsip neuroscience untuk menganalisis aktivitas otak dan menjelajahi proses perilaku dan manajemen. Dengan pendekatan ilmiah ini, *Neuromanagement* berupaya meningkatkan kinerja organisasi melalui pemahaman tentang bagaimana aktivitas otak dan proses mental mempengaruhi aspek manajerial, ekonomi, dan perilaku. Adapun beberapa literatur yang mengidentifikasi definisi *Neuromanagement* dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2. Definisi *Neuromanagement*

No.	Definisi	Sumber
1.	<i>Neuromanagement</i> adalah disiplin yang bertujuan untuk memahami proses kognitif guna meningkatkan dan/atau memodifikasi sikap dan motivasi para profesional yang bekerja dalam organisasi.	(Muñoz et al., 2020; Rovelli, 2022)
2.	<i>Neuromanagement</i> adalah tren manajemen baru yang menggabungkan pendekatan neurologi dan psikologi untuk menginovasi strategi departemen sumber daya manusia.	(Lei et al., 2020; Paven et al., 2023)
3.	<i>Neuromanagement</i> adalah konsep yang didasarkan pada pendekatan neurosains yang diterapkan pada masalah manajemen untuk mengeksplorasi proses perilaku dan manajemen serta menganalisis aktivitas otak.	(García, 2021; Zito et al., 2021)
4.	<i>Neuromanagement</i> adalah pendekatan ilmiah dalam manajemen, yang mengeksplorasi proses manajerial, ekonomi, dan perilaku dari perspektif aktivitas otak dan cara otak meresponsnya atau proses mental.	(Teacu Parincu et al., 2020)
5.	<i>Neuromanagement</i> adalah pendekatan metodologi manajemen yang menggabungkan prinsip-prinsip neuroscience untuk meningkatkan kinerja organisasi.	(Chávarro, J. & Piña, 2017; Venturella et al., 2017)

Peran *Neuromanagement* dalam Pengembangan Produktivitas Karyawan

Berdasarkan beberapa penelitian yang ada, dapat diketahui bahwa prinsip *Neuromanagement* dalam pengembangan produktivitas karyawan, berpengaruh signifikan pada beberapa aspek:

Pertama, pengambilan keputusan. Prinsip *Neuromanagement* memberikan wawasan tentang bagaimana otak manusia memproses informasi dan mengambil keputusan. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip *Neuromanagement* dapat meningkatkan kualitas keputusan, mengurangi bias, dan meningkatkan pemikiran kritis dalam pengambilan keputusan organisasi (Dijmarescu et al., 2022; Duan, 2018; García, 2021; Jyoti Satpathy et al., 2018; Wang et al., 2021; Wirdayanti & Ghoni, 2020). Dengan memanfaatkan pengetahuan ini, organisasi dapat merancang strategi pengambilan keputusan yang lebih baik.

Kedua, peningkatan motivasi. *Neuromanagement* memahami hubungan antara otak dan motivasi karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa pendekatan *Neuromanagement* dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan, meningkatkan keterlibatan, dan mengoptimalkan produktivitas (Babanova et al., 2016; A. Karim, 2017; Rovelli, 2022; Zhang, 2018). Dengan memanfaatkan prinsip-prinsip *Neuromanagement*, organisasi dapat merancang program motivasi yang lebih efektif.

Ketiga, efektivitas pelatihan. *Neuromanagement* dapat berkontribusi dalam pengembangan pelatihan yang lebih efektif. Penelitian menunjukkan bahwa pendekatan *Neuromanagement* dalam pelatihan dapat meningkatkan retensi informasi, penerapan keterampilan, dan transfer pembelajaran ke lingkungan kerja (Asunakutlu & Aydogan, 2022; Balconi & Angioletti, 2021; Crivelli & Balconi, 2021; Dunning & Holmes, 2014; Rovelli, 2022). Dengan memahami cara otak manusia belajar dan merespons informasi, organisasi dapat merancang metode pelatihan yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Keempat, adaptasi terhadap perubahan. Perubahan adalah bagian yang tak terhindarkan dalam organisasi. *Neuromanagement* memberikan wawasan tentang bagaimana otak manusia merespons perubahan dan mengatasi resistensi terhadap perubahan. Penelitian menunjukkan bahwa pendekatan *Neuromanagement* dapat meningkatkan adaptabilitas karyawan dan memfasilitasi transisi yang lebih lancar dalam situasi perubahan (Balconi & Venturella, 2017; Garzón, 2019; Atika Karim et al., 2019; J. Satpathy et al., 2019; Jyoti Satpathy, 2021; Teacu Parincu et al., 2020; Valanciene, 2016). Dengan memanfaatkan prinsip *Neuromanagement*,

organisasi dapat merancang strategi perubahan yang lebih efektif dan membantu karyawan dalam mengatasi ketidakpastian.

Rincian literatur yang mengidentifikasi peran *Neuromanagement* terhadap pengembangan produktivitas karyawan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3. Peran *Neuromanagement* dalam Pengembangan Karyawan

No.	Peran	Sumber
<i>Neuromanagement</i>		
1.	Pengambilan keputusan	(Dijmarescu et al., 2022; Duan, 2018; García, 2021; Jyoti Satpathy et al., 2018; Wang et al., 2021; Wirdayanti & Ghoni, 2020)
2.	Peningkatan motivasi	(Babanova et al., 2016; A. Karim, 2017; Rovelli, 2022; Zhang, 2018)
3.	Efektifitas pelatihan	(Asunakutlu & Aydogan, 2022; Balconi & Angioletti, 2021; Crivelli & Balconi, 2021; Dunning & Holmes, 2014; Rovelli, 2022)
4.	Adaptasi terhadap perubahan	(Balconi & Venturella, 2017; Garzón, 2019; Atika Karim et al., 2019; J. Satpathy et al., 2019; Jyoti Satpathy, 2021; Teacu Parincu et al., 2020; Valanciene, 2016)

Selain itu, terdapat beberapa strategi alternatif berbasis *Neuromanagement* yang dapat diterapkan dalam konteks pengembangan karyawan berdasarkan peran-peran *Neuromanagement* tersebut (Asunakutlu & Aydogan, 2022; Paven et al., 2023; Rovelli, 2022; Teacu Parincu et al., 2020), yakni: 1) Mengimplementasikan prosedur evaluasi multifaktorial untuk membedakan dan membandingkan berbagai keanehan neuropsikologis serta mengidentifikasi faktor-faktor individual yang menentukan optimalisasi kinerja; 2) Menggunakan protokol *neurofeedback* berbasis kesadaran untuk meningkatkan dan/atau memodifikasi sikap dan motivasi dari beragam profesional yang bekerja dalam organisasi; 3) Menganalisis aktivitas otak dan perilaku untuk menciptakan citra baik dari organisasi; 4) Meneliti proses pengambilan keputusan, praktik kepemimpinan, manajemen perubahan, inovasi, kreativitas, kinerja sumber daya manusia, keterlibatan individu, dan emosi dari perspektif neurosains; 5) Menggunakan *neuromanagement* untuk mengetahui reaksi dan opini calon untuk sebuah posisi atau karyawan mereka sendiri dengan bantuan perangkat medis; 6) Mempelajari *green management* dan *mimicry* melalui metode dan alat-alat *neuromanagement* untuk menciptakan budaya organisasi yang memotivasi karyawan, membudayakan kepercayaan, pengalaman positif, dan menghasilkan tingkat kinerja organisasi yang tinggi; 7) Mengevaluasi kontribusi protokol *neurofeedback* berbasis kesadaran dalam konteks profesional tingkat tinggi.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Penerapan *Neuromanagement* memberikan manfaat yang signifikan dalam pengembangan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip *Neuromanagement* memiliki potensi yang signifikan dalam mengoptimalkan produktivitas karyawan. Beberapa aspek yang terpengaruh meliputi pengambilan keputusan, peningkatan motivasi, efektivitas pelatihan, dan adaptasi terhadap perubahan. Penelitian ini memiliki implikasi signifikan pada organisasi dalam merancang strategi dan praktik yang lebih efektif untuk mengelola karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini juga memberikan kontribusi pada literatur akademik di bidang *Neuromanagement* dan pengembangan karyawan. Temuan ini memperkaya pemahaman tentang bagaimana prinsip-prinsip *Neuromanagement* dapat diterapkan dalam konteks organisasi. Penelitian ini mendorong penelitian dan pengembangan lebih lanjut di bidang ini, serta memberikan dasar bagi praktisi manajemen untuk menerapkan pendekatan *Neuromanagement* dalam pengelolaan karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal waktu dan sumber daya yang tersedia untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam. Selain itu, penelitian ini mungkin mengabaikan faktor-faktor kontekstual yang dapat mempengaruhi penerapan *Neuromanagement* dalam berbagai jenis organisasi atau industri. Sehingga, penelitian mendatang dapat memperluas pengetahuan dan memperbaiki pemahaman tentang penerapan *Neuromanagement* dalam pengembangan karyawan dan manajemen kinerja.

REFERENSI

- Asunakutlu, T., & Aydogan, 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>
- Babanova, Y. V., Dolinskaia, A. Y., & Gorshenin, V. P. (2016). Main aspects of company's success: An effective leadership or the ability to manage employees' emotions. *Proceedings of the 27th International Business Information Management Association Conference - Innovation Management and Education Excellence Vision 2020: From Regional Development Sustainability to Global Economic Growth, IBIMA 2016*, 888–893.
- Bairizki, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi). In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). [books.google.com. https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=0CYTEAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PP1%5C&dq=pengalaman+kerja+kompensasi+finansial+kualitas+pekerja%](https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=0CYTEAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PP1%5C&dq=pengalaman+kerja+kompensasi+finansial+kualitas+pekerja%5C)

- 5C&ots=pv3aC9AoQj%5C&sig=Otg07QVx5R-10-Xw8bameGUPPP4
- Balconi, M., & Angioletti, L. (2021). Neurocognitive enhancement in organizations: Challenges and opportunities. *Neuromanagement: Neuroscience for Organizations*, 111–131. <https://publicatt.unicatt.it/handle/10807/196174>
- Balconi, M., & Venturella, I. (2017). Neuromanagement and leadership. *Ricerche Di Psicologia*, 40(3), 337–348. <https://doi.org/10.3280/RIP2017-003005>
- Chávarro, J. & Piña, L. (2017). Neuromanagement . Una estrategia gerencial para el éxito de una organización. *Formación Gerencial*, 2(noviembre), 190–214. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8540412>
- Crivelli, D., & Balconi, M. (2021). Digital-learning for organization: Insights from cognitive neuroscience. *Neuromanagement: Neuroscience for Organizations*, 147–162. <https://publicatt.unicatt.it/handle/10807/196164>
- 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>
- Duan, R. (2018). Cognitive mechanism of economic management risk based on EEG analysis. *NeuroQuantology*, 16(6), 320–325. <https://doi.org/10.14704/nq.2018.16.6.1576>
- Dunning, D. L., & Holmes, J. (2014). Does working memory training promote the use of strategies on untrained working memory tasks? *Memory and Cognition*, 42(6), 854–862. <https://doi.org/10.3758/s13421-014-0410-5>
- 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>
- Garzón, Y. (2019). Neuromanagement Como Tendencia Del Futuro. In *Fundación Universidad de América- Facultad de Educación Permanente Y Avanzada Especialización en Gerencia de Talento Humano- Bogotá*. 52.0.229.99. <http://52.0.229.99/handle/20.500.11839/7275>
- Karim, A. (2017). Le Neuromanagement: Une Nouvelle Motivation Des Ressources Humaines. *REMFO- Revue D'Etudes En Management et Finance D'Organisation*, 6(2489-205X), 1–9. <https://revues.imist.ma/index.php/REMFO/article/view/10916>
- Karim, Atika, Faridi, M., & Rafiq, S. (2019). Neuromanagement ; key to maintaining performance literature review. *The International Journal of Business Management ...*, 3(1), 130–138.
- Kasmawati, Y. (2017). Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 265. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i4.1781>
- Lei, W., Yikai, Y., Jiehui, Z., & Xiaoyi, W. (2020). Predicting consumer behavior in the perspective of consumer neuroscience: Status, challenge, and future. *Journal of Industrial Engineering and Engineering Management*, 34(6), 1–12. <https://doi.org/10.13587/j.cnki.jieem.2020.06.001>

- M, M. W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). repository.uma.ac.id. <https://repository.uma.ac.id/handle/123456789/14495>
- Muñoz, K. M., Fundación, M., De América, U., De Educación Permanente, F., Avanzada Especialización, Y., Gerencia, E. N., Talento, D., & Bogotá, H. (2020). *El neuromanagement como herramienta gerencial que fortalece la inteligencia emocional*. repository.uamerica.edu.co. <http://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/8389>
- Nurbaya, S. (2020). Manajemen Sumberdaya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0. In *Nas Media Pustaka*. books.google.com. https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=0TQgEAAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PA1%5C&dq=artificial+intelligence+manajemen+kinerja%5C&ots=F63Y04mvd0%5C&sig=a91osmAzfayeU_fbkdUE1PHvDOs
- Paven, A.-E., Robescu, D. F., & Tăucean, I. (2023). Visions on Green Management and Mimicry through Neuromanagement. *Scientific Bulletin of the Politehnica University of Timișoara Transactions on Engineering and Management*, 8(1–2), 56–60. <https://doi.org/10.59168/EZTR2039>
- Rovelli, K. (2022). Neurocognitive self-empowerment in occupational and managerial contexts: contribution of mindfulness-based neurofeedback protocols. *Neuropsychological Trends*, 32, 85–944. <https://doi.org/10.7358/NEUR-2022-032-ROVE>
- Satpathy, J., Mallik, B., & Gorg, S. (2019). Skin Conductance in ‘Smart’ Managerial Judgement. *Neuroeconomics EJournal*.
- Satpathy, Jyoti. (2021). Neuro - Geometry in Managerial Decision Dynamics. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3937453>
- Satpathy, Jyoti, Das, A., Narendran, S., & Das, S. (2018). Conceptual Issues in Crafting Neuroeconomic - Managerial Decisions. In *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2859866>
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., & ... (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. books.google.com. <https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=4APuDwAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PR5%5C&dq=pengalaman+kerja+kompensasi+finansial+kualitas+pekerja%5C&ots=dCiLjCIhWr%5C&sig=838AC6mj1XvqA4SvJylOo2UuE38>
- Suryani, N. kadek, & Foeh, J. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif. In *Academia: Accelerating the world's research*. books.google.com. https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=hxa9DwAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PA9%5C&dq=pengalaman+kerja+kompensasi+finansial+kualitas+pekerja%5C&ots=FHtTu5lkxJ%5C&sig=npDaHHyiMSnLEGx1O6emrsase_k
- 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>
- Valanciene, D. (2016). Is dialogue between the neuroscience and social sciences inevitable: Reflections on the scientific articles. *Transformations in Business and Economics*, 15(1),

34–54.

- Venturella, I., Gatti, L., Vanutelli, M. E., & Balconi, M. (2017). When brains dialogue by synchronized or unsynchronized languages. Hyperscanning applications to neuromanagement. *Neuropsychological Trends*, 21(1), 35–51. <https://doi.org/10.7358/neur-2017-021-vent>
- Wang, F., Jiang, Z., Li, X., Bu, L., & Ji, Y. (2021). Functional Brain Network Analysis of Knowledge Transfer While Engineering Problem-Solving. *Frontiers in Human Neuroscience*, 15. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2021.713692>
- 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>
- Yulianto, H., Sutomo, Y., & Aditya, G. (2021). PENERAPAN TALENT MANAJEMENT UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA USAHA KECIL DAN MENENGAH (UKM). *SEGMENT: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.37729/sjmb.v17i1.6796>
- Zhang, X. (2018). Motivation of enterprise motivation management mechanism based on neuromanagement. *NeuroQuantology*, 16(5), 158–164. <https://doi.org/10.14704/nq.2018.16.5.1245>
- Zito, M., Bilucaglia, M., Fici, A., Gabrielli, G., & Russo, V. (2021). Job assessment through bioelectrical measures: A neuromanagement perspective. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.673012>