

Akuntabilitas dan Transparansi Keuangan sebagai Imperatif Moral: Tinjauan Etika Deontologis Kant terhadap Kinerja Pegawai KSP Kopdit Obor Mas Maumere

Yohanes Gualberthus Embu Geju¹, Eugenius Besli^{2*}

^{1,2*} Institut Filsafat dan Teknologi Kreatif Ledalero, Maumere, NTT, Indonesia.

Email: etukgedjoe@gmail.com¹, egibesli96@gmail.com^{2*}

Histori Artikel:

Dikirim 24 Februari 2026; Diterima dalam bentuk revisi 10 April 2026; Diterima 20 April 2026; Diterbitkan 1 Juni 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Geju, Y. G. E., & Besli, E. (2026). Akuntabilitas dan Transparansi Keuangan sebagai Imperatif Moral: Tinjauan Etika Deontologis Kant terhadap Kinerja Pegawai KSP Kopdit Obor Mas Maumere. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(3), 2994-3007. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i3.6668>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh akuntabilitas dan transparansi keuangan terhadap kinerja pegawai KSP Kopdit Obor Mas Maumere dengan menggunakan kerangka etika deontologis Immanuel Kant. Penelitian menggunakan pendekatan mixed methods melalui survei kuantitatif dan wawancara mendalam. Data kuantitatif dianalisis dengan regresi linear berganda, sedangkan data kualitatif dianalisis menggunakan analisis tematik untuk memperdalam interpretasi statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas (sig. 0,001 < 0,05) dan transparansi keuangan (sig. 0,000 < 0,05) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, dengan kontribusi sebesar 77,1% terhadap variasi kinerja. Transparansi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan akuntabilitas. Temuan kualitatif mengonfirmasi bahwa praktik audit, pelaksanaan Rapat Anggota Tahunan (RAT), keterbukaan laporan keuangan, serta penyediaan data yang akurat telah terinternalisasi sebagai kewajiban moral institusional, bukan sekadar mekanisme administratif. Dalam perspektif imperatif kategoris Kant, akuntabilitas dan transparansi dipraktikkan sebagai kewajiban universal yang berlandaskan kejujuran, tanggung jawab, dan penghormatan terhadap anggota sebagai subjek moral. Studi ini menegaskan bahwa tata kelola koperasi yang berlandaskan kewajiban moral tidak hanya memperkuat integritas organisasi, tetapi juga berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Akuntabilitas; Transparansi; Kinerja Pegawai; Etika Deontologis.

Abstract

This study analyzes the influence of accountability and financial transparency on employee performance at KSP Kopdit Obor Mas Maumere using Immanuel Kant's deontological ethics as a theoretical framework. A mixed methods approach was employed, combining quantitative surveys and in-depth interviews. Quantitative data were analyzed using multiple linear regression, while qualitative data were examined through thematic analysis to enrich the statistical interpretation. The findings reveal that accountability (sig. 0.001 < 0.05) and financial transparency (sig. 0.000 < 0.05) have positive and significant effects on employee performance, both partially and simultaneously, explaining 77.1% of performance variation. Financial transparency demonstrates a more dominant influence than accountability. Qualitative results confirm that audit practices, Annual Member Meetings (RAT), financial disclosure, and accurate data provision have been institutionalized as moral obligations rather than merely administrative mechanisms. From a Kantian categorical imperative perspective, accountability and transparency are practiced as universal duties grounded in honesty, responsibility, and respect for members as moral subjects. This study highlights that cooperative governance rooted in moral obligation not only strengthens organizational integrity but also substantially enhances employee performance.

Keyword: Accountability; Transparency; Employee Performance; Deontological Ethics.

1. Pendahuluan

Dalam beberapa tahun terakhir, ketahanan ekonomi masyarakat tidak hanya bertumpu pada pemerintah dan sektor swasta, tetapi juga pada penguatan ekonomi berbasis komunitas yang menekankan kemandirian melalui pengelolaan sumber daya secara otonom (Hidayat & Tandilangi, 2024). Kemandirian ekonomi muncul sebagai upaya mengurangi ketergantungan pada bantuan luar, memperkuat ketahanan terhadap gejolak ekonomi eksternal, dan menjaga stabilitas pembangunan (Kurniawan *et al.*, 2023). Dalam kerangka ini, koperasi menjadi wadah yang memungkinkan masyarakat membangun kekuatan ekonomi bersama, mengurangi ketergantungan, meningkatkan kapasitas usaha, dan mewujudkan distribusi kesejahteraan yang lebih adil (Suwendra *et al.*, 2025; Zhu & Wang, 2024). Koperasi mencerminkan kemandirian ekonomi karena memungkinkan pengelolaan sumber daya dan usaha secara kolektif, dengan prinsip kebersamaan dan partisipasi anggota yang mendukung kesejahteraan bersama (Siedlok *et al.*, 2025; Stoop *et al.*, 2025). Prinsip kepemilikan bersama dan pembagian manfaat yang seimbang menempatkan koperasi sebagai lembaga yang menonjolkan kepentingan kolektif (Nugraha *et al.*, 2021). Data Kementerian Koperasi dan UKM menunjukkan jumlah koperasi meningkat dari 127.846 unit (2021) menjadi 131.617 unit (2024) dan diperkirakan terus bertambah melalui program Koperasi Merah Putih yang memperkuat revitalisasi dan tata kelola (Kurnia & Saputra, 2025). Peningkatan jumlah koperasi secara nasional turut tercermin di Kabupaten Sikka dengan pertumbuhan jumlah koperasi dari tahun 2020 sampai 2023. Data Badan Pusat Statistik Kabupaten Sikka menunjukkan peningkatan jumlah koperasi dari 125 unit pada 2020 menjadi 130 unit pada 2023 (Badan Pusat Statistik Kabupaten Sikka, 2024). Jumlah ini akan diakumulasi dengan jumlah Koperasi Merah Putih yang sudah terbentuk sebanyak 194 unit pada desa di Kabupaten Sikka (Jehadu & Wadrianto, 2025). Salah satu koperasi dengan anggota terbanyak adalah Koperasi Obor Mas yang berlokasi di Maumere dan menghimpun lebih dari 150.000 anggota. Pada tahun 2021 Koperasi Obor Mas masuk dalam 10 besar koperasi kredit terbesar di Indonesia, menunjukkan kapasitas pengelolaan yang kuat serta tingkat kepercayaan anggota yang terus meningkat (Fernandez, 2021). Keberlanjutan kualitas menuntut penerapan tata kelola yang semakin kuat di tengah peningkatan intensitas jumlah dan persaingan antar koperasi. Pertumbuhan jumlah koperasi yang pesat juga membawa konsekuensi meningkatnya kompleksitas pengelolaan organisasi, terutama dalam aspek pengendalian keuangan dan pertanggungjawaban manajerial.

Peningkatan skala usaha koperasi seringkali tidak diimbangi dengan penguatan sistem pengawasan internal dan kapasitas tata kelola yang memadai. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketimpangan informasi antara pengurus dan anggota, lemahnya kontrol terhadap penggunaan dana, serta munculnya risiko *moral hazard* dalam pengelolaan sumber daya kolektif (Azis *et al.*, 2025; Okfitasari & Suprihatin, 2025). Dalam situasi seperti ini, kepercayaan anggota sebagai fondasi utama koperasi dapat tergerus apabila prinsip akuntabilitas dan transparansi tidak dijalankan secara konsisten. Fenomena tersebut juga relevan dalam konteks koperasi besar dengan jumlah anggota yang sangat banyak seperti KSP Kopdit Obor Mas Maumere. Dengan anggota lebih dari 150.000 orang dan cakupan operasional yang luas, pengelolaan keuangan tidak lagi bersifat sederhana, melainkan melibatkan sistem administrasi, audit, dan koordinasi pegawai yang kompleks. Skala organisasi yang besar menuntut standar akuntabilitas dan transparansi yang lebih tinggi agar tidak terjadi kesenjangan informasi dan potensi penyimpangan (Azis *et al.*, 2025). Oleh karena itu, penting untuk menelaah apakah praktik akuntabilitas dan transparansi dalam koperasi dijalankan sekadar sebagai prosedur administratif formal, atau telah diinternalisasi sebagai kewajiban moral institusional yang membentuk perilaku kerja pegawai. Tata kelola yang baik tidak cukup hanya dipahami sebagai seperangkat prosedur administratif, tetapi harus berlandaskan prinsip moral yang kokoh (Hatuwe & Hamidah, 2025). Kajian ini memposisikan etika deontologis Kant sebagai landasan filosofis untuk menilai apakah praktik akuntabilitas dan transparansi dijalankan sebagai kewajiban moral atau sekadar strategi instrumental dalam meningkatkan kinerja. Transparansi berkaitan dengan keterbukaan organisasi dalam menyampaikan informasi yang relevan, akurat, dan mudah diakses oleh anggota. Prinsip ini memastikan bahwa seluruh proses dan keputusan dapat diketahui serta dipantau sehingga mencegah penyalahgunaan wewenang (Král & Schnackenberg, 2024; Montecchi *et al.*, 2024).

RESEARCH ARTICLE

Sedangkan akuntabilitas merupakan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan setiap tindakan dan pengelolaan sumber daya sesuai aturan, etika, dan kepentingan bersama. (Baba, 2024; Makanga *et al.*, 2025). Transparansi dan akuntabilitas memperkuat tata kelola koperasi melalui pengelolaan yang terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan, sehingga meningkatkan kepercayaan dan partisipasi anggota serta menjaga keberlanjutan organisasi (Attobrah, 2023). Penerapan transparansi dan akuntabilitas sebagai strategi untuk meningkatkan minat anggota konsisten dengan banyak penelitian yang menelusuri apakah koperasi memang mengutamakan kepentingan anggotanya (Azis *et al.*, 2025; Junaedi *et al.*, 2025; Okfitasari & Suprihatin, 2025; Seuk & Cahyadi, 2025). Dalam konteks etika organisasi, transparansi dan akuntabilitas dapat dianalisis melalui perspektif imperatif kategoris Kant. Pendekatan ini menekankan bahwa tindakan moral harus dilakukan sebagai sebuah kewajiban, bukan hanya karena mengharapkan konsekuensi tertentu (Hardiman, 2019). Prinsip ini mengarahkan bahwa pengelolaan koperasi yang transparan dan akuntabel bukan hanya strategi untuk memperoleh kepercayaan anggota dan meningkatkan kinerja pegawai, tetapi merupakan bentuk tanggung jawab moral yang melekat pada pengelola sebagai pelaku organisasi (Al-Huda *et al.*, 2024).

Pemilihan etika deontologis Immanuel Kant sebagai pisau analisis dalam penelitian ini bukan tanpa alasan konseptual. Berbeda dengan pendekatan utilitarianisme yang menilai tindakan berdasarkan konsekuensi atau manfaat terbesar yang dihasilkan, etika Kantian menekankan bahwa suatu tindakan dinilai bermoral apabila dilakukan karena kewajiban dan dapat dijadikan prinsip universal. Dalam konteks tata kelola koperasi, akuntabilitas dan transparansi tidak semata-mata dipraktikkan untuk meningkatkan citra organisasi atau mencapai efisiensi kinerja, melainkan sebagai kewajiban moral yang melekat pada pengelola dalam menjalankan amanah anggota (Tseng & Wang, 2021). Pendekatan ini lebih relevan dibandingkan teori etika konsekuensial karena koperasi sebagai lembaga berbasis nilai dan keanggotaan kolektif menuntut konsistensi prinsip, bukan sekadar pencapaian hasil. Oleh karena itu, etika deontologis Kant memberikan kerangka normatif yang lebih tepat untuk menilai praktik akuntabilitas dan transparansi sebagai kewajiban moral institusional (Kwemarira *et al.*, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan akuntabilitas dan transparansi keuangan dalam perspektif imperatif kategoris Kant serta menilai pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga bertujuan mengidentifikasi bagaimana prinsip-prinsip deontologis tercermin dalam praktik pengelolaan koperasi, sekaligus menggali pengalaman dan persepsi pegawai terkait implementasi tata kelola keuangan yang transparan dan akuntabel. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang banyak menyoroti sudut pandang anggota, studi ini menempatkan pegawai sebagai fokus utama pengamatan, sehingga memberikan sudut pandang baru dalam memahami dinamika tata kelola koperasi. Selain itu, penggunaan *mixed methods* melalui kombinasi kuesioner dan wawancara dipilih untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam, mengatasi keterbatasan studi sebelumnya yang hanya mengandalkan kuesioner sehingga menghasilkan temuan yang cenderung bersifat permukaan. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai praktik transparansi dan akuntabilitas keuangan sebagai imperatif moral yang berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

Etika deontologis menurut Immanuel Kant menekankan bahwa baik atau buruknya suatu tindakan ditentukan oleh kewajiban dan niat moral, bukan oleh akibat yang ditimbulkannya. Bagi Kant, tindakan disebut bermoral apabila dilakukan karena kesadaran akan kewajiban yang bersumber dari hukum moral yang rasional dan bersifat universal (Al-Huda *et al.*, 2024). Prinsip ini dirumuskan dalam konsep imperatif kategoris, yaitu perintah moral yang mengharuskan seseorang bertindak hanya berdasarkan aturan yang dapat dijadikan hukum umum bagi semua orang tanpa pengecualian (Udayakumar, 2021). Akuntabilitas dan transparansi merupakan prinsip yang perlu mendapat perhatian dalam tata Kelola organisasi (Azis *et al.*, 2025). Akuntabilitas diletakkan sebagai bentuk pertanggungjawaban organisasi atas pencapaian kinerja dan penggunaan sumber daya yang telah dipercayakan, yang diwujudkan melalui pelaporan yang objektif dan dapat diverifikasi. Transparansi diartikan sebagai keterbukaan organisasi dalam mengungkapkan

RESEARCH ARTICLE

informasi penting terkait kebijakan, aktivitas, dan kinerja kepada publik secara jujur dan tepat waktu (Azis *et al.*, 2025; Haider, 2024; Makanga *et al.*, 2025). Penerapan akuntabilitas dan transparansi harus dipandang sebagai kewajiban moral bukan karena dorongan keuntungan. Immanuel Kant melihat kewajiban moral ini sebagai etika deontologis, yang menilai benar atau salahnya suatu tindakan berdasarkan kewajiban moral dan kepatuhan terhadap aturan, bukan semata-mata pada hasil atau konsekuensinya (Udayakumar, 2021). Dalam perspektif ini, kejujuran, tanggung jawab, dan integritas menjadi nilai utama yang harus dijunjung tinggi dalam setiap aktivitas organisasi. Etika deontologis menjadi landasan normatif yang mendorong penerapan akuntabilitas sebagai bentuk pertanggungjawaban etis atas amanah yang diberikan, serta transparansi sebagai perwujudan keterbukaan dan kejujuran dalam penyampaian informasi (Al-Huda *et al.*, 2024). Prinsip ini menegaskan bahwa setiap tindakan organisasi harus dilandasi oleh kewajiban moral untuk mematuhi aturan, norma, dan standar etika yang berlaku (Azis *et al.*, 2025). Dengan berpegang pada etika deontologis, organisasi dituntut untuk bertindak benar bukan karena tekanan eksternal, tetapi karena kesadaran akan tanggung jawab moral yang melekat pada setiap peran dan wewenang. Dengan demikian, penerapan akuntabilitas dan transparansi dalam tata kelola organisasi tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme administratif, tetapi juga sebagai implementasi nyata dari prinsip etika deontologis yang bertujuan membangun kepercayaan, meningkatkan integritas, dan menciptakan tata kelola yang beretika (Hatuwe & Hamidah, 2025; Jam'iah H.A *et al.*, 2024). H1: Akuntabilitas dan transparansi keuangan organisasi sebagai bentuk kewajiban moral institusional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Akuntabilitas merupakan kewajiban organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kegiatan secara transparan, jujur, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Akuntabilitas mencerminkan komitmen organisasi dalam menjalankan tata kelola yang baik dan bertanggung jawab (Makanga *et al.*, 2025). Prinsip akuntabilitas membuat organisasi meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan serta memperkuat pengawasan internal (Baba, 2024). Akuntabilitas tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administratif dalam mengatur sistem pelaporan, pengawasan, dan pertanggungjawaban kinerja organisasi. Akuntabilitas juga merupakan bentuk komitmen moral organisasi terhadap prinsip kejujuran dan tanggung jawab publik (Jam'iah H.A *et al.*, 2024; Okfitasari & Suprihatin, 2025). Dalam perspektif etika deontologis Immanuel Kant, organisasi memiliki kewajiban moral untuk bertindak sesuai prinsip universal, seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab. Ketika organisasi menerapkan sistem akuntabilitas yang kuat, organisasi sedang menjalankan kewajiban moralnya untuk memperlakukan seluruh pemangku kepentingan secara etis dan adil (Dutta *et al.*, 2022). Lingkungan kerja yang dibangun atas dasar kewajiban moral ini menciptakan standar perilaku yang jelas bagi pegawai. Pegawai yang bekerja dalam organisasi yang akuntabel akan terdorong untuk menyesuaikan perilaku kerjanya dengan nilai-nilai profesionalisme dan tanggung jawab. Kejelasan tanggung jawab, target kerja, dan mekanisme evaluasi membuat pegawai bekerja lebih terarah, disiplin, dan konsisten (Stewart *et al.*, 2023; Tamvada, 2020). Penegakan prinsip akuntabilitas berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai melalui pembentukan iklim kerja yang berbasis kewajiban moral dan tata kelola yang etis (Al-Huda *et al.*, 2024; Tamvada, 2020). H2: Akuntabilitas organisasi sebagai bentuk kewajiban moral institusional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Transparansi merupakan keterbukaan organisasi dalam menyampaikan informasi yang relevan, akurat, dan mudah diakses oleh pihak yang berkepentingan (Azis *et al.*, 2025; Jam'iah H.A *et al.*, 2024). Transparansi mencerminkan komitmen organisasi terhadap kejujuran dan keterbukaan dalam pengelolaan sumber daya serta pengambilan keputusan (Kral & Schnackenberg, 2024). Transparansi keuangan organisasi mencerminkan keterbukaan institusi dalam menyampaikan informasi terkait pengelolaan anggaran, kebijakan keuangan, dan penggunaan sumber daya. Transparansi ini merupakan bentuk komitmen organisasi terhadap kejujuran dan keterbukaan informasi (Azis *et al.*, 2025; Junaedi *et al.*, 2025), yang merupakan prinsip moral fundamental dalam etika Kant. Menurut Kant, menyampaikan informasi yang benar merupakan kewajiban moral karena setiap individu berhak diperlakukan sebagai tujuan, bukan sekadar alat (Herman, 2023). Dalam konteks organisasi, keterbukaan informasi keuangan menunjukkan penghormatan terhadap pegawai sebagai subjek moral yang berhak memperoleh informasi yang relevan untuk menjalankan tugasnya secara optimal (Al-Huda *et al.*, 2024; Tseng & Wang, 2021).

RESEARCH ARTICLE

Organisasi yang menerapkan transparansi menciptakan iklim kerja yang terbuka dan saling percaya. Kepercayaan ini mendorong pegawai untuk bekerja lebih nyaman, termotivasi, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi (Haider, 2024; Hendrik & Utami, 2025). Transparansi keuangan organisasi tidak hanya meningkatkan kepercayaan internal, tetapi juga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai melalui terciptanya lingkungan kerja yang etis dan suportif (Král & Schnackenberg, 2024). H3: Transparansi keuangan organisasi sebagai bentuk kewajiban moral institusional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed methods* yang mengombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh akuntabilitas dan transparansi keuangan organisasi terhadap kinerja pegawai. Pendekatan *mixed methods* dipilih karena penelitian ini tidak hanya bertujuan menguji hubungan kausal antar variabel secara statistik, tetapi juga memahami makna normatif dan pengalaman subjektif pegawai dalam menerapkan akuntabilitas dan transparansi sebagai kewajiban moral. Data kuantitatif memungkinkan pengukuran pengaruh dan kekuatan hubungan antar variabel, sedangkan data kualitatif memberikan kedalaman analisis untuk menjelaskan bagaimana nilai-nilai etika deontologis diinternalisasi dalam praktik organisasi. Kombinasi kedua pendekatan ini menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif dibandingkan penggunaan metode tunggal. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Pendekatan kualitatif digunakan untuk menggali informasi secara mendalam melalui wawancara dengan pihak terkait di dalam organisasi. Data primer diperoleh dari hasil kuesioner dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi dan literatur yang relevan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif KSP Kopdit Obor Mas Maumere yang berjumlah 65 orang.

Teknik pengambilan sampel kuantitatif menggunakan simple random sampling sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden. Dari total populasi tersebut diperoleh 57 responden yang bersedia dan memenuhi kriteria untuk mengisi kuesioner. Untuk pendekatan kualitatif, penelitian ini melibatkan 10 informan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu, yaitu pegawai yang telah bekerja lebih dari 5 tahun dan memiliki pemahaman terhadap sistem pengelolaan keuangan koperasi. Informan dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi tiga kategori: (1) Informan kunci yaitu pimpinan cabang dan manajer keuangan yang memiliki otoritas dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan akuntabilitas dan transparansi. (2) Informan utama yaitu pegawai tetap yang terlibat langsung dalam proses administrasi keuangan, penyusunan laporan, dan pelaksanaan Rapat Anggota Tahunan (RAT). (3) Informan tambahan yaitu pegawai operasional yang mendukung proses administrasi dan penyediaan data audit. Instrumen penelitian kuantitatif menggunakan skala Likert lima tingkat. Analisis data kuantitatif dilakukan dengan regresi linear berganda, sedangkan data kualitatif dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Hasil analisis kuantitatif dan kualitatif kemudian diintegrasikan untuk memperkuat interpretasi temuan penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh akuntabilitas dan transparansi keuangan terhadap kinerja pegawai KSP Obor Mas Maumere dengan kerangka etika deontologis Immanuel Kant. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai instrumen pengumpulan data. Keabsahan data kuantitatif diperoleh melalui triangulasi sumber dengan membandingkan jawaban informan kunci, informan

RESEARCH ARTICLE

utama dan informan tambahan. Keabsahan data kuantitatif diperoleh melalui uji validitas dan reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel 1 dan tabel 2.

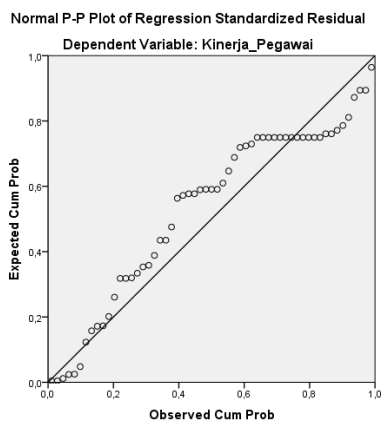
Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Nilai R Hitung			Nilai R Tabel	Keterangan
X1	X2	Y		
0,671	0,738	0,815	0,260	VALID
0,713	0,765	0,873	0,260	VALID
0,577	0,868	0,786	0,260	VALID
0,815	0,846	0,839	0,260	VALID
0,848	0,827	0,826	0,260	VALID
0,838	0,821	0,734	0,260	VALID
0,805	0,842	0,789	0,260	VALID
0,853	0,720	0,786	0,260	VALID
0,696	0,843	0,842	0,260	VALID
0,802	0,829	0,827	0,260	VALID

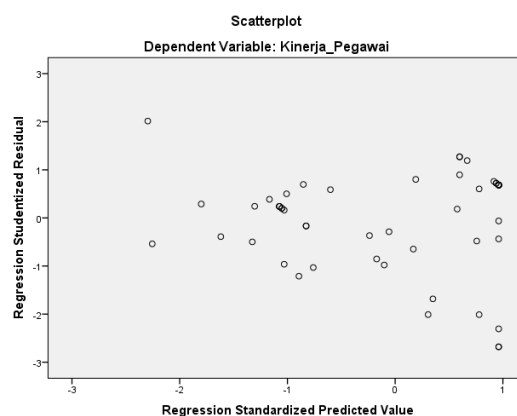
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Akuntabilitas	0,917	Reliabel
Transparansi Keuangan	0,937	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,940	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel akuntabilitas (X1), transparansi keuangan (X2) dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,260 pada tingkat signifikansi 5% (0,05), sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid untuk mengukur pengaruh akuntabilitas dan transparansi keuangan terhadap kinerja pegawai pada KSP Obor Mas Maumere. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas pada tabel 2 memperlihatkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yaitu 0,917 untuk akuntabilitas, 0,937 untuk transparansi keuangan, dan 0,940 untuk kinerja pegawai, yang berarti seluruh item pernyataan dalam kuesioner tersebut konsisten dan dapat dipercaya, sehingga instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik normalitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas untuk memastikan kelayakan data sebelum digunakan sebagai dasar analisis menjawab hipotesis. Uji normalitas menggunakan *normality p-plot*, uji multikolinearitas menggunakan nilai *tolerance* dan VIF dan uji heterokedastisitas menggunakan *scatterplot*. Hasil uji asumsi klasik dapat dilihat pada gambar 1 dan 2 serta tabel 2.



Gambar 1. Normality p-plot



Gambar 2. Scatterplot

RESEARCH ARTICLE

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Transparansi	.344	2.904
Akuntabilitas	.344	2.904

Pada gambar 1 terlihat bahwa sebagian besar titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, meskipun terdapat sedikit penyimpangan di beberapa bagian. Namun penyimpangan tersebut tidak terlalu jauh atau ekstrem. Model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas karena pola penyebaran titik relatif mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar 2, titik-titik tampak menyebar cukup acak dan tidak membentuk pola sistematis. Penyebaran residual berada di atas dan di bawah garis nol, meskipun terdapat beberapa titik yang agak menjauh, tetapi tidak menunjukkan pola tertentu seperti mengerucut atau melebar secara konsisten. Model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas. Artinya, varians residual relatif konstan pada berbagai tingkat nilai prediksi, dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Selanjutnya, berdasarkan tabel3, diketahui pada bagian *collinearity statistics* variabel akuntabilitas dan transparansi keuangan memiliki nilai tolerance sebesar 0,344 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2.904 lebih kecil dari 10,00. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas, dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Komponen	Akuntabilitas	Transparansi	Kinerja Pegawai
Mean	4,6	4,5	4,4
Median	4,8	4,7	4,2
Mode	5	5	5
Std. Deviation	0,41	0,5	0,5
Minimum	3	3	3
Maximum	5	5	5

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas memiliki rata-rata tertinggi sebesar 4,6, diikuti transparansi sebesar 4,5 dan kinerja pegawai sebesar 4,4. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap akuntabilitas, transparansi, dan kinerja pegawai berada pada kategori tinggi. Nilai median yang relatif mendekati mean pada ketiga variabel mengindikasikan bahwa sebaran data cukup merata dan tidak terjadi penyimpangan yang ekstrem. Nilai modus sebesar 5 pada seluruh variabel menunjukkan bahwa skor yang paling sering muncul adalah nilai tertinggi pada skala pengukuran, yang menandakan mayoritas responden memberikan penilaian sangat baik terhadap akuntabilitas, transparansi, dan kinerja pegawai. Sementara itu, nilai standar deviasi yang relatif kecil, yaitu 0,41 untuk akuntabilitas serta 0,5 untuk transparansi dan kinerja pegawai, menunjukkan tingkat variasi jawaban responden yang rendah, sehingga data cenderung homogen. Rentang nilai minimum sebesar 3 dan maksimum sebesar 5 pada seluruh variabel mengindikasikan bahwa tidak terdapat penilaian yang sangat rendah, serta persepsi responden secara umum berada pada kategori sedang hingga sangat tinggi.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	T hitung	Sig
(Constant)	13,309	3,613	0,001
Akuntabilitas	0,460	3,413	0,001
Transparansi	1,153	10,419	0,000
Uji F	Sig: 0,000		
Koefisien Determinasi	R Square 77,1%		

RESEARCH ARTICLE

Tabel 5 menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel akuntabilitas dan transparansi keuangan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian, nilai *R Square* sebesar 0,771 menunjukkan bahwa 77,1% perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh akuntabilitas dan transparansi keuangan. Nilai ini mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai. Selanjutnya, uji simultan (*F*) pada tabel 5 bertujuan untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas dan transparansi keuangan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai *F* hitung sebesar 90,929 dan nilai *F* tabel sebesar 3,168 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil uji *F* ini menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel independen terhadap kinerja pegawai bersifat nyata dan dapat dipercaya secara statistik. Hal ini membuktikan bahwa akuntabilitas dan transparansi keuangan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere sehingga hipotesis pertama diterima.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 5, variabel akuntabilitas memiliki nilai koefisien regresi (*B*) sebesar 0,460 dengan nilai *t* hitung sebesar 3,413 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan akuntabilitas akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kemudian, berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 ditemukan bahwa variabel transparansi memiliki koefisien regresi sebesar 1,153 dengan nilai *t* hitung sebesar 10,419 dan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa transparansi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan. Koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan bahwa peningkatan transparansi dalam penyampaian informasi dan keterbukaan proses pengelolaan organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja perusahaan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

4.2 Pembahasan

Uji simultan (*F*) pada tabel 5 dilakukan untuk menilai pengaruh akuntabilitas dan transparansi keuangan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan nilai *F* hitung sebesar 90,929 yang lebih besar dari *F* tabel 3,168 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga model dinyatakan signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa akuntabilitas dan transparansi keuangan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang ditunjukkan bersifat nyata dan memiliki tingkat kepercayaan yang kuat. Artinya, kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere. Temuan ini diperkuat oleh hasil wawancara yang menyatakan bahwa *“akuntabilitas dan transparansi berkenaan dengan prinsip-prinsip manajemen modern dalam mewujudkan hakikat koperasi yakni dari, oleh, dan untuk anggota”*. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kedua prinsip tersebut tidak berjalan secara terpisah, melainkan saling melengkapi dalam membentuk sistem tata kelola koperasi yang efektif. Integrasi akuntabilitas dan transparansi menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur, terbuka, dan berorientasi pada pelayanan anggota, sehingga mendorong peningkatan kinerja pegawai secara kolektif. Informan lain menjelaskan *“penerapan akuntabilitas dan transparansi keuangan pada Obor Mas tidak bersifat struktural. Itu dengan sendirinya ada pimpinan atau tidak ada pimpinan.”* Pernyataan ini menunjukkan bahwa praktik akuntabilitas dan transparansi telah melekat dalam sistem kerja organisasi dan tidak hanya bergantung pada pengawasan pimpinan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua prinsip tersebut telah menjadi bagian dari budaya kerja yang dijalankan secara konsisten oleh seluruh elemen organisasi. Dalam perspektif etika deontologis Immanuel Kant, penerapan akuntabilitas dan transparansi keuangan secara simultan merepresentasikan pelaksanaan kewajiban moral organisasi yang berorientasi pada nilai kejujuran, tanggung jawab, dan penghormatan terhadap hak anggota. Praktik ini menunjukkan bahwa perilaku kerja pegawai tidak semata-mata dibentuk oleh mekanisme pengawasan atau aturan formal, tetapi juga oleh kesadaran rasional akan kewajiban etis (Azis *et al.*, 2025; Seuk & Cahyadi, 2025).

RESEARCH ARTICLE

Penerapan prinsip akuntabilitas dan transparansi meskipun tanpa pengawasan mengindikasikan adanya internalisasi nilai moral dalam budaya kerja organisasi. Internalisasi nilai etis ini memperkuat hubungan simultan antara akuntabilitas dan transparansi terhadap peningkatan kinerja pegawai, karena tindakan yang didasarkan pada kewajiban moral cenderung menghasilkan kinerja yang lebih konsisten, bertanggung jawab, dan berkelanjutan (Herman, 2023). Selain itu, penerapan akuntabilitas dan transparansi secara konsisten memperkuat kepercayaan internal pegawai terhadap kebijakan organisasi. Kepercayaan ini mendorong terbentuknya komitmen kerja yang lebih tinggi serta kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Dalam kerangka etika Kant, kondisi ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan organisasi tidak semata-mata didorong oleh kepentingan pribadi, tetapi oleh kesadaran moral akan kewajiban profesional (Al-Huda *et al.*, 2024). Hubungan simultan antara akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pegawai tidak hanya bersifat teknis manajerial, tetapi juga mencerminkan praktik etis yang berkontribusi pada keberlanjutan organisasi (Al-Huda *et al.*, 2024; Tseng & Wang, 2021). Hasil regresi pada tabel 5 menunjukkan bahwa akuntabilitas memiliki koefisien sebesar 0,460 dengan nilai t sebesar 3,413 dan tingkat probabilitas 0,001. Karena nilai tersebut berada di bawah ambang 0,05, maka variabel ini terbukti memberikan pengaruh yang bermakna terhadap kinerja perusahaan. Arah koefisien yang positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi akuntabilitas, semakin meningkat pula kinerja pegawai. Penerapan akuntabilitas sebagai kewajiban moral organisasi menciptakan standar etika yang menjadi pedoman perilaku kerja pegawai. Ketika organisasi menunjukkan komitmen terhadap pertanggungjawaban pengelolaan maka pegawai terdorong untuk menyesuaikan sikap dan kinerjanya dengan nilai integritas dan profesionalisme (Lo *et al.*, 2024). Hal ini sejalan dengan prinsip etika deontologis Kant yang menekankan bahwa tindakan yang benar harus dapat diterapkan secara universal (Herman, 2023).

Hasil wawancara menunjukkan bahwa penerapan akuntabilitas di koperasi tercermin dari perilaku pegawai yang bekerja dengan rasa memiliki, menjunjung kejujuran, tanggung jawab, dedikasi, dan loyalitas terhadap lembaga. Selain itu, akuntabilitas juga diwujudkan melalui pelaksanaan Rapat Anggota Tahunan (RAT) yang didahului oleh proses audit laporan keuangan untuk memastikan laporan pengurus disajikan secara benar, tidak mengandung salah saji, serta sesuai dengan standar yang berlaku. Pegawai berperan aktif dalam menyajikan kinerja keuangan, kinerja usaha, dan kinerja organisasi kepada publik, melaksanakan keputusan RAT, serta menyediakan data dan dokumen dalam proses audit, sehingga anggota dapat melakukan evaluasi terhadap kinerja pengurus. Temuan ini menunjukkan bahwa akuntabilitas telah diterapkan secara individual maupun sistemik, yang pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja organisasi. Kant menekankan tindakan moral harus didasarkan pada kewajiban dan kepatuhan terhadap norma, bukan semata-mata pada hasil yang dicapai. Praktik akuntabilitas yang diwujudkan melalui kejujuran pegawai, tanggung jawab dalam pelaporan, keterbukaan kinerja kepada anggota, serta kepatuhan terhadap prosedur audit dan keputusan Rapat Anggota Tahunan mencerminkan pelaksanaan kewajiban moral dalam menjalankan amanah organisasi (Okfitasari & Suprihatin, 2025). Dalam perspektif Kantian, pegawai dan pengurus dipandang sebagai subjek moral yang berkewajiban bertindak benar karena itu merupakan kewajiban etis, bukan karena tekanan eksternal atau kepentingan pribadi (Hatuwe & Hamidah, 2025). Dengan demikian, penerapan akuntabilitas dalam koperasi tidak hanya memperkuat kinerja organisasi, tetapi juga mencerminkan implementasi nilai etika deontologis yang menjunjung tinggi integritas, kejujuran, dan tanggung jawab moral dalam tata kelola organisasi. Merujuk pada tabel 5, variabel transparansi memperoleh koefisien regresi sebesar 1,153 dengan nilai t sebesar 10,419 serta tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas 0,05. Temuan ini menandakan bahwa transparansi memberikan pengaruh positif dan bermakna terhadap kinerja perusahaan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin terbuka penyampaian informasi dan proses pengelolaan organisasi, semakin meningkat pula kinerja perusahaan. Penerapan transparansi sebagai prinsip etis mendorong terciptanya hubungan kerja yang dilandasi kepercayaan dan kejujuran. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang transparan cenderung memiliki motivasi dan komitmen kerja yang lebih tinggi karena merasa diperlakukan secara adil dan terbuka (Hatuwe & Hamidah, 2025; Mubtadiyah & Su'eb, 2025). Hal ini selaras dengan prinsip imperatif kategoris yang menuntut agar setiap tindakan kejujuran dan keterbukaan dijadikan norma universal dalam organisasi (Tseng & Wang, 2021).

RESEARCH ARTICLE

Hasil wawancara memperkuat temuan kuantitatif terkait transparansi. Salah satu informan menyatakan bahwa “setiap tahun harus ada rapat anggota tahunan dan pengurus harus menampilkan kinerja keuangan koperasi, kinerja usaha koperasi, dan kinerja organisasi koperasi kepada publik”. Keterbukaan informasi membantu pegawai memahami capaian organisasi dan menjalankan tugasnya dengan lebih terarah. Informan lain menyebutkan bahwa “sebelum rapat anggota tahunan dilaksanakan, koperasi diaudit dulu untuk meyakinkan laporan pengurus sudah benar dan sesuai standar”. Audit memastikan pegawai bekerja dengan data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan sehingga meningkatkan profesionalisme dan kualitas kinerja. Informan lain juga menyatakan bahwa “pegawai berperan menyediakan data dan dokumen yang dibutuhkan auditor agar proses pemeriksaan berjalan transparan”, yang menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai dalam penyediaan informasi mendukung transparansi sekaligus memperkuat disiplin, tanggung jawab, dan akurasi kerja mereka. Selain itu, informan menambahkan bahwa “informasi mengenai slip gaji dan kenaikan gaji selalu terbuka bagi pegawai, sehingga setiap orang mengetahui hak dan kewajiban finansialnya”. Transparansi keuangan internal meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja karena pegawai merasa diperlakukan secara adil dan memiliki informasi yang jelas mengenai kompensasi. Penerapan transparansi keuangan di koperasi sejalan dengan prinsip etika deontologis Kant bahwa tindakan moral harus didasarkan pada kewajiban dan kepatuhan terhadap norma, bukan semata-mata pada hasil (Chukwuneka & Ezenwugo, 2022). Keterbukaan informasi mengenai kinerja keuangan, penyediaan data audit, serta transparansi slip gaji serta kenaikan gaji mencerminkan kewajiban moral pegawai dan pengurus untuk bertindak jujur, adil, dan bertanggung jawab dalam menjalankan amanah organisasi. Dalam perspektif Kantian, pegawai melaksanakan tugas bukan hanya untuk mencapai target kinerja, tetapi karena itu adalah kewajiban etis untuk menyajikan informasi keuangan yang benar dan dapat dipercaya (Haider, 2024; Mansur, 2022). Transparansi keuangan merupakan implementasi nyata dari prinsip etika deontologis yang menjunjung integritas, kejujuran, dan tanggung jawab moral dalam pengelolaan organisasi.

Meskipun etika deontologis Kant menekankan bahwa tindakan moral harus dilakukan berdasarkan kewajiban universal, dalam praktik organisasi sering muncul potensi konflik kewajiban. Organisasi sering dihadapkan pada dilema antara kewajiban untuk jujur secara transparan dan dorongan pragmatis untuk menjaga pertumbuhan kelembagaan. Dalam perspektif Kantian, kejujuran tidak dapat dikompromikan demi tujuan instrumental, karena tindakan moral tidak boleh diperlakukan semata sebagai sarana untuk mencapai hasil tertentu (Al-Huda *et al.*, 2024). Imperatif kategoris menuntut agar prinsip keterbukaan dapat dijadikan hukum universal tanpa pengecualian. Oleh karena itu, sekalipun transparansi berpotensi menimbulkan konsekuensi jangka pendek yang kurang menguntungkan, secara normatif tindakan tersebut tetap harus dijalankan sebagai kewajiban moral (Azis *et al.*, 2025; Herman, 2023). Namun demikian, dalam konteks empiris koperasi, penerapan prinsip tersebut tidak selalu bersifat hitam-putih. Hasil wawancara menunjukkan bahwa transparansi dijalankan dengan mempertimbangkan mekanisme internal seperti audit dan forum Rapat Anggota Tahunan sebagai ruang deliberatif. Hal ini menunjukkan bahwa kewajiban moral dalam praktik organisasi mengalami proses institusionalisasi, sehingga konflik kewajiban tidak dihindari, melainkan dikelola melalui prosedur kolektif. Dengan demikian, etika Kant tidak berhenti pada tataran normatif, tetapi dioperasionalkan melalui sistem tata kelola yang memungkinkan prinsip universal diterapkan secara rasional dan bertanggung jawab. Tabel 5 menampilkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang menggambarkan besarnya kemampuan variabel akuntabilitas dan transparansi keuangan dalam menerangkan variasi kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan nilai R^2 77,1% menggambarkan perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Angka ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kemampuan penjelasan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere. Meskipun nilai koefisien determinasi menunjukkan kontribusi yang kuat (77,1%), terdapat 22,9% variasi kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dalam perspektif etika deontologis, kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kepatuhan terhadap kewajiban moral, tetapi juga oleh faktor psikologis dan struktural yang membentuk perilaku kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip moral saja tidak sepenuhnya menjelaskan kompleksitas kinerja organisasi. Selain itu, meskipun teori Kant menekankan bahwa tindakan yang didasarkan pada kewajiban moral akan menghasilkan konsistensi perilaku, dalam realitas empiris

RESEARCH ARTICLE

dapat terjadi situasi di mana kepatuhan normatif tidak secara langsung meningkatkan efektivitas kerja, terutama jika tidak didukung oleh sistem manajerial yang memadai. Dengan demikian, temuan penelitian ini tidak menegaskan pentingnya faktor instrumental dalam manajemen organisasi, melainkan menunjukkan bahwa kewajiban moral dan rasionalitas manajerial perlu berjalan secara sinergis.

5. Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan melalui pendekatan mixed methods bahwa akuntabilitas dan transparansi keuangan baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KSP Kopdit Obor Mas Maumere. Secara kuantitatif, analisis regresi menunjukkan kontribusi sebesar 77,1% terhadap variasi kinerja pegawai, dengan transparansi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan akuntabilitas. Secara kualitatif, temuan wawancara mengonfirmasi bahwa praktik audit, pelaksanaan Rapat Anggota Tahunan, keterbukaan informasi keuangan, serta penyediaan data yang akurat membentuk budaya kerja yang bertanggung jawab dan profesional. Integrasi kedua pendekatan ini menunjukkan bahwa pengaruh statistik yang teridentifikasi memiliki dasar praktik nyata dalam sistem tata kelola koperasi. Pendekatan *mixed methods* menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif: data kuantitatif menjelaskan kekuatan hubungan antar variabel, sedangkan data kualitatif menjelaskan proses internalisasi nilai moral dalam praktik kerja sehari-hari. Temuan ini menegaskan bahwa akuntabilitas dan transparansi tidak hanya berfungsi sebagai instrumen manajerial, tetapi juga sebagai kewajiban moral institusional yang secara empiris berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini terbatas pada satu koperasi dan wawancara dengan sejumlah pegawai tertentu, sehingga hasilnya mungkin bersifat kontekstual dan belum sepenuhnya mewakili seluruh organisasi sejenis, serta hanya fokus pada akuntabilitas dan transparansi keuangan tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, atau budaya kerja. Oleh karena itu, bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak organisasi atau sektor berbeda, serta mengeksplorasi faktor tambahan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai agar hasilnya lebih komprehensif, valid, dan dapat digeneralisasi ke konteks yang lebih luas.

6. Referensi

- Al-Huda, A. A. F., Hakim, L., Anwar, M. B. K., & Nasikh, M. (2024). Pendidikan etika perspektif Immanuel Kant dalam pendidikan Islam di abad 21. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*, 11(3), 857–870. <https://doi.org/10.38048/jipcb.v11i3.3594>.
- Attobrah, K. P. (2023). Corporate governance's impact on selected credit union' performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 11(2), 109–125.
- Azis, I., Selviani, A., & Suryani, M. (2025). Transparansi dan akuntabilitas laporan kegiatan organisasi mahasiswa: Studi kualitatif. *Al Dzahab*, 6(2), 216–226. <https://doi.org/10.32939/dhb.v6i2.5813>.
- Baba, C. N. (2024). Ethical leadership and accountability: Technology innovation. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 10(2). <https://doi.org/10.31289/jkbm.v10i2.11489>.
- Chukwunke, F. N., & Ezenwugo, A. C. (2022). Deontology vs. utilitarianism: Understanding the basis for the moral theories in medicine. *International Journal of Medicine and Health Development*, 27(1), 19–23. https://doi.org/10.4103/ijmh.ijmh_57_20.

RESEARCH ARTICLE

- Dutta, D., Mishra, S. K., & Budhwar, P. (2022). Ethics in competency models: A framework towards developing ethical behaviour in organisations. *IIMB Management Review*, 34(3), 208–227. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2022.10.002>.
- Haider, H. M. (2024). Analysis of the impact of organizational transparency on trust and loyalty of employees in health institutions. *International Journal of Operations and Quantitative Management*, 30(1), 200–213. <https://doi.org/10.46970/2024.30.1.12>.
- Hardiman, F. B. (2019). *Pemikiran modern: Dari Machiavelli sampai Nietzsche*. PT Kanisius.
- Hatuwe, I. N., & Hamidah. (2025). Hubungan antara deontologi dan akuntansi: Sebuah tinjauan sistematis tentang etika dalam skandal audit. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(6), 5318–5330. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i6.6467>.
- Hendrik, & Utami, L. S. S. (2025). Komunikasi internal dan work-life balance di perusahaan event management. *Jurnal Koneksi*, 9(1), 123–132.
- Herman, B. (2023). Duty and deontology. *Canadian Journal of Philosophy*, 53(4), 289–300. <https://doi.org/10.1017/can.2024.5>.
- Hidayat, E. W., & Tandilangi, A. H. (2024). Analisis kemandirian ekonomi warga dalam program pemberdayaan masyarakat kelurahan (PPMK) di Semper Barat. *Jurnal Studi Interdisipliner Perspektif*, 24(1).
- Jam'iah H.A, S., Rahadi, G. M. D. P., Ismunandar, A. I., Darmawati, & Nirwana. (2024). Analisis pengaruh akuntabilitas dan transparansi terhadap pengelolaan anggaran belanja Dinas Sosial Kota Makassar. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 2065–2074.
- Junaedi, D., Driyanto, A., Syahkiren, M., & Abidin, Z. (2025). Implementasi evaluasi pengelolaan keuangan sebagai upaya strategis dalam meningkatkan kesejahteraan anggota koperasi CU Amanah Tongas. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bhinneka*, 4(2), 1685–1690.
- Král, P., & Schnackenberg, A. (2024). Organizational responses to transparency determinants. *Management Decision*, 62(13), 309–331. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2023-1244>.
- Kurnia, E., & Saputra, F. L. A. (2025). Prabowo kebut megaproyek koperasi Merah Putih. *Kompas.Id*.
- Kurniawan, H., Yulianto, Y., Setiawan, R., Mladenov, S. V., & M. Ardiansyah, M. A. (2023). Sustainable development through community empowerment based on local wisdom. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 41(2). <https://doi.org/10.52155/ijpsat.v41.2.5719>.
- Kwemarira, G., Kigozi, M. J. C., Ntayi, J. M., & Magoola, I. W. (2021). Accountability as a mediator between deontological ethical orientations and public interest in Ugandan public primary schools. *Public Organization Review*, 21(3), 491–509. <https://doi.org/10.1007/s11115-020-00501-5>.
- Lo, Y. C., Lu, C., Chang, Y. P., & Wu, S. F. (2024). Examining the influence of organizational commitment on service quality through the lens of job involvement as a mediator and emotional labor and organizational climate as moderators. *Heliyon*, 10(2), Article e24130. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24130>.

RESEARCH ARTICLE

- Makanga, C. N., Orobia, L. A., Kaawaase, T. K., Nabeta, I. N., Mindra, R. K., & Munene, J. C. (2025). Accountability in public sector organizations: Does ethical work climate matter? *IIM Ranchi Journal of Management Studies*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/irjms-03-2025-0037>.
- Mansur, A. (2022). Contrasting deontological economics with an Islamic economics. *OECONOMICUS Journal of Economics*, 7(1), 37–52. <https://doi.org/10.15642/oje.2022.7.1.37-52>.
- Montecchi, M., Plangger, K., West, D., & de Ruyter, K. (2024). Perceived brand transparency: A conceptualization and measurement scale. *Psychology & Marketing*, 41(10), 2274–2297. <https://doi.org/10.1002/mar.22048>.
- Mubtadiyah, R., & Su'eb, M. (2025). Pengaruh prinsip keadilan dan prinsip kejujuran dalam etika bisnis Islam terhadap minat beli konsumen di pasar tradisional Wadungasri. *ECo-Fin*, 7(3), 1784–1798. <https://doi.org/10.32877/ef.v7i3.3098>.
- Nugraha, A., Hanafie, H., & Huda, M. (2021). Cooperative development model in strengthening MSMEs. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 8(2), 435–448.
- Okfitasari, A., & Suprihatin. (2025). Akuntabilitas keuangan koperasi di Indonesia dengan Permenkop Nomor 2 Tahun 2024. *Jurnal Akuntabilitas*, 09(02), 1–11.
- Seuk, M. D., & Cahyadi, L. D. C. R. (2025). Analisis pengaruh sistem akuntansi terhadap kualitas laporan keuangan koperasi pada Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar (Studi kasus Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar). *Seminar Ilmiah Nasional Teknologi, Sains, Dan Sosial Humaniora (SINTESA)*, 7, 715–718. <https://doi.org/10.36002/snts.v7i.3655>.
- Siedlok, F., Callagher, L., & van de Vrande, V. (2025). Collective entrepreneurship and cooperatives principles: Configurations for achieving social and economic goals in cooperatives. *International Small Business Journal*, 43(6), 657–678. <https://doi.org/10.1177/02662426251335593>.
- Stewart, V. R., Snyder, D. G., & Kou, C. Y. (2023). We hold ourselves accountable: A relational view of team accountability. *Journal of Business Ethics*, 183(3), 691–712. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04969-z>.
- Stoop, E., Brandsen, T., & Helderma, J. (2025). The impact of the cooperative structure on organizational social capital. *Social Enterprise Journal*, 17(4), 548–565. <https://doi.org/10.1108/SEJ-08-2020-0063>.
- Suwendra, I. W., Irwansyah, M. R., Meitriana, M. A., & Yakob, N. A. (2025). Enhancement of community welfare in tourism areas through cooperative involvement: Analysis of dominant factors with education as moderating variable. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 13(2), 365–384. <https://doi.org/10.26740/jepk.v13n2.p365-384>.
- Tamvada, M. (2020). Corporate social responsibility and accountability: A new theoretical foundation for regulating CSR. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/s40991-019-0045-8>.
- Tseng, P. E., & Wang, Y. H. (2021). Deontological or utilitarian? An eternal ethical dilemma in outbreak. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16), Article 8565. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168565>.

RESEARCH ARTICLE

Udayakumar, P. L. (2021). Immanuel Kant's deontology theory. *Journal of Philosophy*, 8(2), 235–243.

Zhu, X., & Wang, G. (2024). Impact of agricultural cooperatives on farmers' collective action: A study based on the socio-ecological system framework. *Agriculture*, 14(1), Article 96. <https://doi.org/10.3390/agriculture14010096>.