

## ABSTRAK

*Career commitment* merupakan komitmen individu untuk mempertahankan dan mengembangkan kariernya secara berkelanjutan. Rendahnya partisipasi tenaga kependidikan Universitas Diponegoro dalam program pengembangan karier menunjukkan perlunya upaya untuk meningkatkan komitmen karier. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan *motivation* terhadap *career commitment* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada tenaga kependidikan Universitas Diponegoro. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Sampel penelitian berjumlah 125 tenaga kependidikan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4 melalui pendekatan *Disjoint Two-Stage Approach*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *motivation* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *career commitment*. Sebaliknya, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career commitment*. Selain itu, *employee engagement* terbukti memediasi secara signifikan pengaruh *self-efficacy* dan *motivation* terhadap *career commitment*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan *career commitment* tenaga kependidikan lebih efektif dilakukan melalui penguatan *employee engagement* dibandingkan hanya melalui peningkatan *self-efficacy* dan *motivation* secara langsung. Temuan ini diharapkan menjadi masukan bagi Universitas Diponegoro dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan keterlibatan tenaga kependidikan dalam pekerjaan.

**Kata kunci:** *self-efficacy, motivation, employee engagement, career commitment, tenaga kependidikan*