

ABSTRAK

Perubahan yang terjadi akan berdampak bagi pegawai, pegawai yang siap dengan perubahan ini akan siap dan bersemangat dengan perubahan karena dapat memberikan kesempatan pada mereka untuk belajar dan berkembang, tidak demikian dengan pegawai yang tidak siap untuk berubah, perubahan cenderung membawa akibat yang negatif bagi mereka yaitu berupa: ketidakpastian, frustrasi, pengasingan, tertekan, dan kecemasan (Martin dkk, 2005). Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan membuktikan apakah *emotional intelligence*, *employee engagement* dan *employee readiness of change* mempengaruhi Implementasi Penilaian Prestasi Kerja (PPK) pegawai di Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai dengan Jabatan Fungsional Umum (JFU) di Kantor Regional II BKN Surabaya dengan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa *emotional intelligence*, *employee engagement* dan *employee readiness of change* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Implementasi Penilaian Prestasi Kerja (PPK) Pegawai (Y) di Kantor Regional II BKN Surabaya. Ketiga variabel bebas tersebut mampu menjelaskan model implementasi penilaian prestasi kerja (PPK) Pegawai (Y) sebesar 60.5%.

Keywords: *emotional intelligence*, *employee engagement*, *employee readiness of change* dan Implementasi Penilaian Prestasi Kerja (PPK).